



3 1761 11972046 4



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119720464>

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 1

Fascicule n° 1

Monday, May 5, 1986
Tuesday, May 13, 1986

Le lundi 5 mai 1986
Le mardi 13 mai 1986

Chairman: Jack Ellis

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

BILL C-45

PROJET DE LOI C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

APPEARING:

COMPARAÎT:

The Honourable Ray Hnatyshyn, M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada

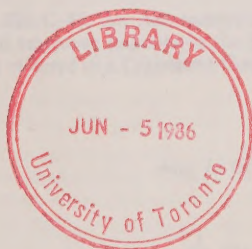
L'honorable Ray Hnatyshyn, député
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis
Claudy Mailly

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

John R. Rodriguez
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 94(5)

On Friday, April 25, 1986:

Barry Turner replaced Lloyd R. Crouse;
Bill Tupper replaced Jack Ellis;
Claudy Mailly replaced James A. McGrath;
David Daubney replaced Richard Grisé.

On Tuesday, May 13, 1986:

Cyril Keeper replaced Michael Cassidy;
John R. Rodriguez replaced Cyril Keeper.

Conformément à l'article 94(5) du Règlement

Le vendredi 25 avril 1986:

Barry Turner remplace Lloyd R. Crouse;
Bill Tupper remplace Jack Ellis;
Claudy Mailly remplace James A. McGrath;
David Daubney remplace Richard Grisé.

Le mardi 13 mai 1986:

Cyril Keeper remplace Michael Cassidy;
John R. Rodriguez remplace Cyril Keeper.



ORDERS OF REFERENCE

Monday, September 16, 1985

ORDERED,—That the following Members do compose the Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons:

Members

Bernier	Ellis
Bourdria	Gauthier
Cassidy	Grisé
Cooper	Hicks
Copps	Joncas
Cossitt	Lewis
Côté (Lac-Saint-Jean)	Malone
Crouse	McGrath
Dick	Murphy
Domm	Vankoughnet—(20)

ATTEST

Wednesday, March 26, 1986

ORDERED,—That the following Members do compose the Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons:

Members

Cassidy	Grisé
Copps	Lewis
Crouse	McGrath—(7)
Ellis	

ATTEST*pour Le Greffier de la Chambre des communes*

MICHAEL B. KIRBY

for The Clerk of the House of Commons

Tuesday, April 29, 1986

ORDERED,—That Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, be referred to a Legislative Committee.

ATTEST*pour Le Greffier de la Chambre des communes*

Robert Marleau

for The Clerk of the House of Commons

ORDRES DE RENVOI

Le lundi 16 septembre 1985

IL EST ORDONNÉ,—Que le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes soit composé des députés dont les noms suivent:

Membres

Bernier	Ellis
Bourdria	Gauthier
Cassidy	Grisé
Cooper	Hicks
Copps	Joncas
Cossitt	Lewis
Côté (Lac-Saint-Jean)	Malone
Crouse	McGrath
Dick	Murphy
Domm	Vankoughnet—(20)

ATTESTÉ

Le mercredi 26 mars 1986

IL EST ORDONNÉ,—Que le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, soit composé des députés dont les noms suivent:

Membres

Cassidy	Grisé
Copps	Lewis
Crouse	McGrath—(7)
Ellis	

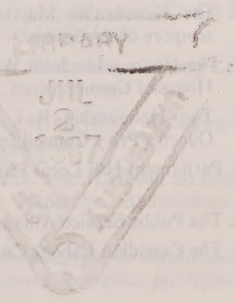
ATTESTÉ

Le mardi 29 avril 1986

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, soit déferé à un Comité législatif.

ATTESTÉ*pour Le Greffier de la Chambre des communes*

Robert Marleau

for The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MAY 5, 1986

(1)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 3:36 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Bill Tupper and Barry Turner.

Jack Ellis, announced his appointment as Chairman of the Committee pursuant to Standing Order 93(2).

The Committee proceeded to consider its Order of Reference, dated Tuesday, April 29, 1986, which is as follows:

ORDERED,—That Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, be referred to a Legislative Committee.

On motion of Doug Lewis, seconded by Michael Cassidy, it was agreed,—That the Committee print 1,000 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence*.

On motion of Michael Cassidy, seconded by Doug Lewis, it was agreed,—That the Chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorize its printing when a quorum is not present provided that three (3) members are present including the Chairman and in the absence of the Chairman, the person designated to be Chairman of the Committee.

On motion of Michael Cassidy, seconded by Bill Tupper, it was agreed,—That the Sub-committee on Agenda and Procedure be composed of four (4) members including the Chairman and in the absence of the Chairman, the person designated to be Chairman of the Committee.

On motion of Bill Tupper, seconded by Michael Cassidy, it was agreed,—That during the questioning of the witnesses, the principal spokesperson of each party be allotted ten (10) minutes and thereafter the members of the Committee five (5) minutes each.

It was agreed,—That a researcher from the Library of Parliament be appointed to assist the Committee.

It was agreed,—That the following be invited to submit a brief and/or appear before the Committee:

1. The Honourable Martial Asselin, P.C., Speaker *pro tempore* of the Senate.
2. The Honourable John W. Bosley, M.P., Speaker of the House of Commons.
3. The Honourable Ray Inatyshyn, President of the Queen's Privy Council for Canada.
4. Parliament Hill Local PSAC 70390.
5. The Public Service Alliance of Canada.
6. The Canadian Labour Congress.

PROCÈS-VERBAUX

LE LUNDI 5 MAI 1986

(1)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 15 h 36, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Bill Tupper, Barry Turner.

Jack Ellis annonce sa propre nomination à la présidence du Comité conformément à l'article 93(2).

Le Comité procède à l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986, dont voici le libellé:

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, soit déferé à un Comité législatif.

Sur motion de Doug Lewis, appuyé par Michael Cassidy, il est convenu,—Que le Comité fasse imprimer 1000 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*.

Sur motion de Michael Cassidy, appuyé par Doug Lewis, il est convenu,—Que le président soit autorisé à tenir des réunions pour recevoir des témoignages et en permettre l'impression en l'absence du quorum, pourvu que trois (3) membres soient présents, dont le président, et en l'absence de ce dernier, la personne désignée pour assumer la présidence du Comité.

Sur motion de Michael Cassidy, appuyé par Bill Tupper, il est convenu,—Que le Sous-comité du programme et de la procédure se compose de quatre (4) membres, dont le président et, en l'absence de ce dernier, la personne désignée pour assumer la présidence du Comité.

Sur motion de Bill Tupper, appuyé par Michael Cassidy, il est convenu,—Qu'à l'occasion de l'interrogatoire des témoins, le principal porte-parole de chaque parti dispose de dix (10) minutes, puis que cinq (5) minutes soient allouées à chacun des membres du Comité.

Il est convenu,—Qu'un chargé de recherche de la Bibliothèque du Parlement soit désigné pour aider le Comité.

Il est convenu,—Que les personnes ou organismes dont les noms suivent soient invités à soumettre un mémoire au Comité ou à se présenter devant lui, ou les deux à la fois:

1. L'honorable Martial Asselin, c.p., Président du Sénat par interim.
2. L'honorable John W. Bosley, député, Président de la Chambre des communes.
3. L'honorable Ray Inatyshyn, président du Conseil privé de la reine au Canada.
4. L'Alliance de la fonction publique du Canada, section 70390 de la colline du Parlement.
5. L'Alliance de la fonction publique du Canada.
6. Le Congrès du travail du Canada.

7. The Canadian Union of Public Employees.
8. The Parliamentary Association of Support Staff.
9. The House of Commons Security Services Employees Association.
10. The National Association of Broadcast Employees and Technicians.

At 4:08 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MAY 13, 1986
(2)

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 11:00 o'clock a.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Sheila Copps, Cyril Keeper, Doug Lewis, Bill Tupper and Barry Turner.

Other Member present: Michael Cassidy.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Canadian Union of Public Employees: Gilbert Levine, Director; Ed Finn, Senior Public Relations Officer; Jane Stinson, Research Officer and Jeff Parr, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

It was agreed,—That Clause 1 be allowed to stand.

The Chairman called Clause 2.

Gilbert Levine made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 12:26 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING
(3)

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 3:30 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Sheila Copps, Doug Lewis, John R. Rodriguez, Bill Tupper and Barry Turner.

Appearing: The Honourable Ray Hnatyshyn, President of the Queen's Privy Council for Canada.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Public Service Staff Relations Board: John McCormack, Legal Counsel. *From the Department of*

7. Le Syndicat canadien de la fonction publique.
8. L'Association parlementaire du personnel de soutien.
9. L'Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes.
10. L'Association nationale des employés et techniciens de la radiodiffusion.

A 16 h 08, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 13 MAI 1986
(2)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 11 heures, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Sheila Copps, Cyril Keeper, Doug Lewis, Bill Tupper, Barry Turner.

Autre député présent: Michael Cassidy.

Aussi présent: Jeffrey Lawrence, chef, Division du droit et du gouvernement, Service de recherche, Bibliothèque du Parlement.

Témoins: Du Syndicat canadien de la fonction publique: Gilbert Levine, directeur; Ed Finn, agent principal des relations publiques; Jane Stinson, agent de recherche, et Jeff Parr, chargé de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Il est convenu,—Que l'article 1 soit réservé.

Le président met en délibération l'article 2.

Gilbert Levine fait une déclaration, puis lui-même et les autres témoins répondent aux questions.

A 12 h 26, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre aujourd'hui à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(3)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 15 h 30, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Sheila Copps, Doug Lewis, John R. Rodriguez, Bill Tupper, Barry Turner.

Comparaît: L'honorable Ray Hnatyshyn, président du Conseil privé de la reine au Canada.

Aussi présent: Jeffrey Lawrence, chef, Division du droit et du gouvernement, Service de recherche, Bibliothèque du Parlement.

Témoins: De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: John McCormack, conseiller juridique. *Du*

Labour: Wayne Guthrie, Chief, Program Research, Occupational Safety and Health Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The Minister made a statement.

At 4:01 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 4:07 o'clock p.m., the sitting resumed.

The Minister and the witnesses answered questions.

At 5:06 o'clock p.m., the Committee adjourned until Tuesday, May 20, 1986.

ministère du Travail: Wayne Guthrie, chef, Recherche des programmes, Sécurité et hygiène au travail.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Le Ministre fait une déclaration.

A 16 h 01, le Comité interrompt les travaux.

A 16 h 07, le Comité reprend les travaux.

Le Ministre et les témoins répondent aux questions.

A 17 h 06, le Comité s'ajourne jusqu'au mardi 20 mai 1986.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Monday, May 5, 1986

• 1533

The Chairman: I have in my hands a letter which is the standard letter appointing me as chairman of this legislative committee. I will ask you to agree to have it put on file.

We have some routine motions I want to go through very quickly, having to do with the printing of *Minutes and Proceedings*. The usual number is 1,000. Frankly, at first I could not see why we would have 1,000, because this is such a narrow interest bill. On the other hand, the interest is on the Hill, and there may be more picked up because of this. What is your thinking, gentlemen?

Mr. Cassidy: My sense would be to leave it. The two factors probably weigh each other out, Mr. Chairman.

The Chairman: Shall we leave it at 1,000 then?

Mr. Lewis: So moved.

The Chairman: Moved by Mr. Lewis and seconded by Mr. Cassidy.

Motion agreed to.

The Chairman: Then we come to the receiving and printing of evidence when a quorum is not present. We are in the awkward position, gentlemen, of only having seven as a total committee. I question whether we could proceed without four as an absolute minimum, which is a quorum in any event. What is your thinking?

Mr. Cassidy: The task force on daycare was, in fact, receiving testimony with less than that.

The Chairman: Would you be prepared to see us do it?

Mr. Cassidy: Either that or else we might ask the clerk to seek some advice and make the decision at our next meeting, Mr. Chairman.

The Chairman: I am quite prepared to do that.

Mr. Cassidy: I would say three. I think we should not go below three.

Mr. Lewis: I would like to support Mr. Cassidy on this. We are not making decisions; we are hearing, and if we can proceed, it saves time for everybody.

• 1535

The Chairman: It is moved by Mr. Cassidy, seconded by Minister Lewis, that we hear evidence with three, including

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le lundi 5 mai 1986

Le président: J'ai ici la lettre type me nommant président du Comité législatif. Je la verserai au dossier et je vous demande pour ça votre approbation.

J'aimerais maintenant adopter rapidement les motions traditionnelles concernant l'impression des *Procès-verbaux et témoignages*. En général, on en fait imprimer 1,000. De prime abord, pour être franc, je ne vois pas pourquoi nous en aurions besoin de tant, étant donné que c'est un projet de loi d'une portée extrêmement limitée. D'un autre côté, je pense que cela intéresse pas mal de personnes sur la Colline, et il faudra peut-être en prévoir plus que je ne le pense. Qu'en pensez-vous, messieurs?

M. Cassidy: Étant donné que ces deux facteurs risquent de s'annuler, monsieur le président, je pense que cela devrait suffire.

Le président: Nous allons donc en faire imprimer 1,000?

M. Lewis: Je propose la motion.

Le président: La motion est proposée par M. Lewis et appuyée par M. Cassidy.

La motion est adoptée.

Le président: Nous passons maintenant à la question de l'audition et de l'impression des témoignages en l'absence de quorum. Étant donné que nous sommes dans une position tout à fait particulière, messieurs, à savoir qu'il y a simplement sept membres à ce Comité, je me demande si nous ne pourrions pas nous entendre sur le chiffre de quatre, qui serait un minimum absolu et qui, en même temps et de toute façon, serait le quorum. Qu'en pensez-vous?

M. Cassidy: Le Comité spécial sur la garde d'enfants pouvait siéger et entendre des témoignages avec moins de membres que cela.

Le président: Seriez-vous prêts à ce que nous fonctionnions de la même façon?

M. Cassidy: Oui, mais nous pourrions peut-être aussi demander au greffier de se renseigner, et prendre notre décision à la prochaine réunion, monsieur le président.

Le président: Je n'y vois aucun inconvénient.

M. Cassidy: Je pense que trois serait bien. Je ne pense pas qu'il faille descendre au-dessous.

M. Lewis: Je suis d'accord avec M. Cassidy là-dessus. Il ne s'agit pas de voter, mais simplement d'entendre les témoignages et, dans ces conditions, cela peut être une économie de temps pour tout le monde.

Le président: Appuyé par M. Lewis, M. Cassidy propose que le président soit autorisé à tenir des réunions pour recevoir

[Text]

the chairman, or whoever is designated as chairman for the day.

Motion agreed to.

The Chairman: The Subcommittee on Agenda and Procedure is commonly known as a steering committee. Once again, what are your thoughts? Do you want one from each party and the chairman?

Mr. Cassidy: Again, I am not familiar with the practice now developing in the small committees. My own sense is that probably there should be a subcommittee because at times there may be some desire to kind of expedite things and it is better to do it at a subcommittee level than to have the whole committee deciding to meet in camera. So you are suggesting four members, including the chairman. Is that correct?

The Chairman: Yes, I am suggesting four members including the chairman; one from each party and the chairman. I do not know how you can go with less than that.

Mr. Tupper: I am happy.

The Chairman: The motion is moved by Mr. Cassidy, seconded by Mr. Tupper.

Motion agreed to.

The Chairman: As for allocating time for the questioning of witnesses, gentlemen, I tell you frankly at the very beginning, that I shall be lenient unless the meetings become very, very difficult. I hate to see someone cut off in the middle of a good line of questioning. By the same token, I hate to see somebody beating a dead horse, with the same thing over and over and over again.

Shall we go with ten minutes and five minutes, which is the usual? I give you my word now that I shall be quite lenient.

Mr. Cassidy: You say that you have a rule but that you will exercise your discretion. Is that right?

The Chairman: I will exercise discretion.

Mr. Tupper: I will move it, Mr. Chairman.

The Chairman: The motion is moved by Mr. Tupper, seconded by Mr. Cassidy.

Motion agreed to.

The Chairman: Now then, we have done those things which we have had to do for today. I would like to meet in camera for a few moments to discuss the possible agenda for future meetings. I would like to touch on a couple of things in camera. Have you anything else that you would like to bring before the public meeting? This is an organizational meeting. As I said, we are going to be very brief. Have you anything to say, Mr. Cassidy?

Mr. Cassidy: Maybe I will say a word or two right here.

The Chairman: Fine.

[Translation]

des témoignages, pourvu qu'il y ait trois membres, dont le président ou, en son absence, la personne qu'il aura désignée.

La motion est adoptée.

Le président: Le Sous-comité du programme et de la procédure est communément appelé Comité directeur. Là encore je voudrais savoir ce que vous en pensez. Voulez-vous qu'il y ait un représentant de chaque parti, plus le président?

M. Cassidy: Là encore, je ne suis pas véritablement familiarisé avec le fonctionnement de ces petits comités. Je pense que l'on a effectivement besoin d'un sous-comité, pour régler rapidement certaines questions, plutôt que de faire siéger tout le Comité à huis clos. Vous proposez donc quatre membres, en comptant le président?

Le président: Oui, quatre membres en comptant le président; c'est-à-dire un député de chaque parti et le président. Je ne vois pas très bien comment on pourrait s'en tirer à moins.

M. Tupper: Ça me convient tout à fait.

Le président: Appuyé par M. Tupper, M. Cassidy propose la motion.

La motion est adoptée.

Le président: Passons maintenant à la répartition du temps de parole; je vous dirai tout de suite, messieurs, que je serai extrêmement souple et accommodant, à moins que les débats soient par trop difficiles à diriger. J'ai horreur d'interrompre quelqu'un au milieu d'une question intéressante. En même temps, je n'aime pas non plus que l'on exagère et que l'on abuse de certaines répétitions à n'en plus finir.

Dix et cinq minutes, comme à l'habitude, cela vous conviendrait-il? Mais je puis vous assurer que je serais tout à fait accommodant.

M. Cassidy: Vous nous dites donc d'un côté qu'il y a une règle, mais que pour la nôtre vous userez de votre prérogative de président.

Le président: J'y aurai effectivement recours.

M. Tupper: Je propose une motion à cet effet, monsieur le président.

Le président: Appuyé par M. Cassidy, M. Tupper propose la motion.

La motion est adoptée.

Le président: Voilà réglées toutes ces questions d'organisation. Je voudrais maintenant que nous nous réunissions à huis clos pour discuter de notre calendrier de travail et des réunions à venir. Il y a deux ou trois sujets dont j'aimerais pouvoir parler à huis clos. Auriez-vous encore quelque chose à dire? Cette séance est une séance d'organisation et comme je le disais, je voudrais faire vite. Monsieur Cassidy?

M. Cassidy: J'ai effectivement deux ou trois choses à dire.

Le président: Très bien.

[Texte]

Mr. Cassidy: It is essentially what I would say in camera as well. If other members want to say something about that too, then that is fine.

I am not trying to delay unduly, but I am particularly aware of the fact that a number of people have come to find out what the committee is doing. I suspect that it may take us a bit of time to begin our hearings, because the focus up until last week on the part of the affected employees and their union who, let us face it, did not want to go this particular route, was to see whether there was not some other way out than Bill C-45. I think a number of other groups have expressed an interest in writing to the clerk, to make submissions. But I think it will take a little bit of time and I therefore do not believe we are in a position to perhaps start intensive hearings, say by the end of this week.

I have had some discussions with Mr. Lewis though, and I think we have some sense that maybe in a week of so we can go ahead and then, as people get a chance to get the material ready, we could if necessary expedite hearings so that we would perhaps be in a position to look at the details of the bill within a matter of two and a half weeks.

Secondly, the bill is very complex and lengthy. On the other hand, much of the bill draws from existing legislation in the public service. I wonder whether we can in fact get some assistance from the Library of Parliament to analyse the bill in order to focus on technical areas. We may not be in a position to seize on the details but a researcher could pick some of that material up, and perform a review function on issues that may not be contentious but where there is a need to improve the legislation, or to at least consider improvements.

I think a researcher might be helpful in terms of indicating to us areas where the legislation falls short of other standards. I am thinking of either the Canada Labour Code or whatever prevails for members of the public service in general, which would perhaps be more acceptable to the members of the government party.

I assume it is not the desire of the government to give less in terms of bargaining rights to the employees on Parliament Hill than has been given for almost 20 years now to people working in the Government of Canada. I just wanted to make those few points, Mr. Chairman, and say that if it is possible for us as a committee maybe to concentrate on areas where the bill could conceivably be improved, to bring it up at least to the standards which prevail in the Public Service, I would certainly feel this would be a constructive goal for the committee.

• 1540

Mr. Lewis: In response to Mr. Cassidy's remarks, we did have some preliminary discussions before the meeting. I would say the thing still weighing on my mind is that we are getting to the time of year when the timetable gets jammed up. I think we should work towards hearing witnesses as they are ready. We may find we have to have a specific sequence, but I am not sure at this point. But I think it would be helpful if we were in

[Traduction]

M. Cassidy: Ce n'est d'ailleurs pas, pour l'essentiel, très différent de ce que j'aurais à dire à huis clos. Si d'autres députés veulent également prendre la parole à ce sujet, parfait.

Je ne veux pas retarder ici nos travaux, mais je suis très sensible au fait qu'il y a pas mal de personnes dans cette salle qui sont venues pour savoir comment le Comité allait travailler. J'ai l'impression qu'il va falloir attendre un petit peu avant de commencer les audiences, étant donné que, jusqu'à la semaine dernière pour le moins, les employés concernés et leur syndicat—n'ayons pas peur de le dire—souhaitaient surtout que l'on puisse trouver d'autres issues que ce projet de loi C-45. Le greffier a par ailleurs reçu un certain nombre de lettres d'organismes qui aimeraient pouvoir exposer leur point de vue. Il va donc falloir attendre encore un petit peu, et je ne crois pas que nous puissions—dès la fin de cette semaine—commencer véritablement à recevoir des témoignages.

J'en ai également discuté avec M. Lewis, et nous avons tous les deux l'impression qu'il va sans doute falloir attendre encore une semaine environ, avant de ne pouvoir véritablement commencer; ensuite, dès que les groupes intéressés seront prêts, nous pourrions régler rapidement ces questions des audiences, afin de pouvoir passer à l'examen détaillé du projet de loi dans deux semaines et demie en gros.

Deuxièmement, il s'agit d'un projet de loi complexe et épais, même s'il s'inspire de certaines dispositions régissant déjà la Fonction publique. Nous pourrions peut-être nous faire aider de la Bibliothèque du Parlement à laquelle nous demanderions un commentaire des questions de droit que soulève ce projet de loi, et notamment de certains détails plus juridiques et techniques qui nous échapperaient et qui justifieraient peut-être certaines améliorations.

Il serait donc peut-être utile de retenir les services d'un documentaliste qui nous indiquerait les points faibles de ce texte et les possibilités de conflit avec les autres lois en vigueur, je pense notamment au Code du travail du Canada ou aux dispositions régissant la Fonction publique de façon générale, si cela convient mieux aux députés du parti majoritaire.

Je suppose que le gouvernement n'a pas l'intention de ne pas donner aux employés de la Colline parlementaire les mêmes droits de négociation dont jouissent déjà depuis près de 20 ans les autres employés de la Fonction publique canadienne. Voilà ce que je voulais dire, monsieur le président, à savoir qu'il serait tout à fait louable et positif que le Comité concentre son attention sur certaines dispositions du projet de loi qui pourraient sans doute être améliorées, afin que l'ensemble soit au moins conforme aux normes qui prévalent dans la Fonction publique de façon générale.

M. Lewis: Je vais répondre à ce que vient de dire M. Cassidy. Nous en avons effectivement discuté avant la réunion, mais d'un autre côté je vois arriver maintenant cette période de l'année où nous sommes de plus en plus bousculés dans notre calendrier. Je pense qu'il faudrait entendre les témoins dès qu'ils seront prêts. Le Comité décidera peut-être d'un ordre auquel il veut les entendre, pour le moment je n'en sais rien;

[Text]

a position perhaps early next week to start hearing those witnesses who are ready.

The Chairman: May I interrupt to ask you if you could commit the Minister? The President of the Privy Council could be our first witness, and I would think he would not need a lot of preparation before coming before us.

Mr. Lewis: I think those preparations are in hand and should be finished very shortly and I would commit to trying to get him on as soon as possible.

The Chairman: It requires very little preparation.

Mr. Cassidy: We would certainly be very happy to hear the Minister. If the suggestion is that we might schedule our first meeting with him early next week, I would be quite comfortable about this.

Mr. Lewis: All right. In saying we are getting to a point where the parliamentary timetable is jammed up, the other thing is I do not imagine any of us want to spend a lot of time slugging away on this thing and find it does not come to fruition once we get it out of committee. I think it is in the interest of all of us if we going to put the time into it to move expeditiously.

Mr. Cassidy: I think Mr. Lewis is perhaps suggesting certain concerns; that is, if the bill goes on here forever, and then goes to the House, it might be lost at that point. I suggest this is probably and properly a matter for discussion in a more private session where we can discuss this particular question.

Mr. Lewis: This may help. I am advised we are trying to clear Mr. Hnatyshyn's agenda so he can come next Monday afternoon.

Mr. Cassidy: Next Monday is satisfactory to me. Can I inquire whether Mr. de Cotret, because of his responsibility for Public Service bargaining, has any direct input or involvement in the bill? If so, should we consider asking him to come as a witness as well?

Mr. Lewis: We will take it under consideration.

Ms Copps: On this point, I am not sure what the procedure is—not having sat on a committee where we called witnesses before—but I expect we will have Mr. de Cotret here. It is not a matter of being taken under consideration; he is involved with the discussions regarding the bill and I would expect he would come before the committee.

The Chairman: He is not technically responsible for the bill.

Ms Copps: We would also like to have the Speaker before the committee.

Mr. Turner: I do not think it touches Mr. de Cotret.

Ms Copps: Quite clearly, if the President of the Treasury Board is not involved in the discussions, then . . . We have the power as the committee to invite whomever we want. He can

[Translation]

mais je pense qu'il faudrait commencer dès le début de la semaine prochaine à convoquer ceux qui pourraient déjà comparaître.

Le président: Pouvez-vous déjà vous engager pour le ministre? Le président du Conseil privé pourrait être notre premier témoin, et je ne pense pas qu'il ait besoin de beaucoup de préparation.

M. Lewis: Je pense que les préparatifs en question sont déjà en bonne voie, ils devraient être prêts sous peu, et je peux moi-même m'engager à lui proposer une date aussi rapprochée que possible.

Le président: Je ne pense pas que cela exige beaucoup de préparatifs.

M. Cassidy: Il serait effectivement très heureux que nous puissions entendre le ministre. Si vous voulez que nous l'entendions à notre première réunion, dès le début de la semaine prochaine, cela me conviendrait tout à fait.

M. Lewis: Très bien. Je disais que nous nous approchons d'une période où le calendrier de travail parlementaire est assez surchargé, et je ne pense pas d'autre part que qui que ce soit ici ait envie de traîner, ni de voir toute l'entreprise avorter une fois que le projet de loi aurait été envoyé à la Chambre. Il est dans l'intérêt de tout le monde, je suppose, que nous fassions diligence.

M. Cassidy: M. Lewis craint donc que l'on traîne trop en comité et que l'on n'ait plus ensuite le temps de le faire adopter à la Chambre. Je pense qu'il serait peut-être plus convenable d'en discuter en privé.

M. Lewis: Ce sera effectivement peut-être plus facile. On me dit que l'on essaye de s'entendre avec M. Hnatyshyn pour qu'il puisse venir lundi après-midi.

M. Cassidy: Lundi me conviendrait tout à fait. Puis-je demander si M. de Cotret, puisqu'il est concerné par tout ce qui est de l'ordre de la négociation dans la Fonction publique, est consulté et participe à l'élaboration de ce texte? Si oui, nous devrions peut-être l'inviter.

M. Lewis: Nous en prenons bonne note.

Mme Copps: Je ne sais pas encore quelle est la règle—n'ayant jamais été membre d'un comité chargé de convoquer les témoins—mais j'espère bien que nous aurons M. de Cotret. Il ne s'agit pas de simplement en prendre bonne note; il participe à toutes les discussions concernant le projet de loi et j'espère bien qu'il comparaitra.

Le président: Du point de vue strictement technique, il n'est pas responsable de ce projet de loi.

Mme Copps: Nous aimerions également pouvoir entendre le président de la Chambre.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je ne pense pas que cela concerne M. de Cotret.

Mme Copps: Si vous me dites que le président du Conseil du Trésor ne participe pas aux discussions . . . de toute façon le Comité peut inviter qui il veut. L'invitation peut toujours être

[Texte]

refuse to come, but I do not understand why the representative is saying he will take it under consideration. It is the committee's decision to call whomever we want.

The Chairman: And the chairman will ask that question later.

Mr. Lewis: You arrived a little late.

Ms Copps: Mr. Chairman, I did arrive five minutes late, and unfortunately the obligations I had in Question Period necessitated my arriving slightly late. I did want to comment, because perhaps I misunderstood the comment about having a meeting in private to discuss some of these things.

The Chairman: After having got through the routine, the usual procedure is to have the steering committee meet—and we have already decided the steering committee will be a member from each party plus the Chairman—and decide when we will meet and whom we will hear. Mr. Cassidy not unreasonably asked that we do some of this in public, and since we have started it, as far as I am concerned, we will finish it in public. We are not trying to hide anything.

It is usually a question of just having the steering committee, but since we have three other members of the committee who are interested and we would have to ask them for their agreement to the steering committee's report at the next meeting anyway, if we meet with their concurrence then we have done no harm. Since Mr. Cassidy asked that we start this way, I am prepared to finish it this way.

• 1545

Ms Copps: I wanted to comment on that because I agree. I think anything we can discuss out in the open is obviously to the good.

The Chairman: The question will be regarding what dates and times we meet.

Ms Copps: I have a problem next week because, as the vice-chairman of the Standing Committee on Human Rights, I have been asked to attend out of the country. I will not be here at all next week.

The Chairman: Mr. Daubney.

Mr. Daubney: I am in the committee's hands in terms of timing. I am the vice-chairman of the justice committee. We have a heavy schedule next week, but I will certainly try to make myself available at as many meetings as I can.

The Chairman: I have to tell you that selfishly I would like to see this particular bill cleaned up as quickly as possible. As all of you know, sitting on the order paper there is a great deal of legislation. Once that comes through there is going to be a flood in the legislative committees. Since this is a particular interest bill, if we concentrate on it and do not deviate into far out areas, surely we can clean this one up with reasonable speed. I do not mean with haste, but with reasonable speed.

[Traduction]

déclinée, mais je ne comprends pas que le représentant de la majorité me dise qu'il en prend bonne note. Le Comité a le privilège de convoquer qui il veut.

Le président: Nous pourrions voter là-dessus tout à l'heure.

M. Lewis: Vous êtes arrivée un petit peu tard.

Mme Copps: Monsieur le président, j'avais cinq minutes de retard, et cela en raison de mes obligations à la période des questions. Je voulais intervenir, en raison de ce que j'ai cru comprendre de ce qui a été dit à propos de la tenue d'une réunion à huis clos pour discuter de certains points.

Le président: Une fois que les questions d'organisation sont réglées, l'habitude est effectivement de se réunir en comité directeur—dont nous avons déjà décidé qu'il serait composé d'un député de chaque parti, plus le président—pour y décider des dates d'audience et de la liste des témoins. M. Cassidy, et il a expliqué pourquoi, a demandé que nous en discussions publiquement; et puisque nous avons commencé, je pense que nous allons terminer. Nous ne tenons certainement pas à cacher quoi que ce soit.

Il suffirait effectivement de siéger en comité directeur, mais puisqu'il y a trois autres députés du Comité présents que la question intéresse et que nous aurions de toute façon besoin de leur approbation au moment de la présentation du rapport du Comité directeur—à la prochaine séance—je pense que nous ne nuisons à personne, si nous procédons d'ores et déjà de cette façon, sous réserve de leur approbation. Puisque M. Cassidy a demandé que nous commencions à en discuter en public, je ne vois aucun inconvénient à ce que nous allions jusqu'au bout.

Mme Copps: Je suis tout à fait d'accord. Il est toujours de l'intérêt de tout le monde que les choses puissent être discutées ouvertement.

Le président: Nous allons donc décider des dates et des heures de réunion.

Mme Copps: En qualité de vice-présidente du Comité permanent des droits de la personne, j'ai des obligations qui m'appellent à l'extérieur du Canada la semaine prochaine. Je serai donc absente toute la semaine.

Le président: Monsieur Daubney.

M. Daubney: Pour ce qui est du programme des audiences je suis à la disposition du Comité. Je suis également vice-président du Comité de la justice. Le programme y est très chargé la semaine prochaine, mais je ferai de mon mieux pour être présent à autant de réunions que possible à ce Comité.

Le président: J'aimerais, de façon peut-être un peu égoïste, que nous expédiions les choses aussi rapidement que possible. Comme vous le savez, la liste des projets de loi inscrits au *Feuilleton* est très longue. Dès qu'ils vont être renvoyés en comité législatif cela va être une véritable avalanche. Voilà un projet de loi qui concerne un domaine d'intérêt bien particulier et si nous concentrons notre attention comme il convient, sans dévier dans des domaines connexes, je suis sûr que nous pourrions avancer à une vitesse très raisonnable. Je ne veux pas

[Text]

Someone made the point a moment ago that we should perhaps have the Speaker here. That is probably not a bad idea and if the committee agrees we will make the usual representations and see what time we can arrange with him. Working that around the Minister, we will have those two as two of our early witnesses, which will allow the others who have asked us...

We have a list which will be distributed to you. It names 10 people, some of whom I recognize and can see very clearly the logic... There are one or two names, quite frankly, that I have some difficulty with, but if they ask to come, we will hear them.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, the Speaker may wish to be accompanied by some of his officials, but...

The Chairman: The Speaker comes with his officials; that is understood. The Speaker would not appear alone, nor would the Minister. They would have their officials with them to back them up.

Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Let us not exclude the Speaker from the other place either, Mr. Chairman, because it affects members of the Senate as well as the Library of Parliament and the House of Commons.

The Chairman: That is an excellent point, Mr. Turner. We shall issue an invitation to Mr. Charbonneau as well.

Ms Copps.

Ms Copps: Given that I have been carrying this bill for my party, and will be absent on government business next week, I would hope that at the very least we could have the Speaker and other government representatives coming in the following week of the schedule.

The Chairman: That would mean we are two weeks away from getting going. I would hope that the...

Ms Copps: I would have no objection, Mr. Chairman--

The Chairman: —information would be... What about later this week?

Ms Copps: Later this week would be great.

The Chairman: That is assuming they can...

Ms Copps: The other option would be to have some of the other representatives brought in earlier in advance of the present members of the board or the Speaker.

The Chairman: Mr. Piché from the PSAC has already put in a request. Perhaps we could speak to him, although I assume they would want to hear the Minister first. Has anyone any thoughts on that? I would assume that the alliance would want to hear the Minister first.

Mr. Tupper: I would certainly want to hear the Minister first.

[Translation]

inciter à la précipitation, mais je pense que nous pourrions avancer à une cadence raisonnable.

Quelqu'un tout à l'heure a dit que nous devrions peut-être inviter le président. L'idée n'est pas mauvaise, et si le Comité est d'accord, nous allons faire ce qu'il faut et voir quelle date lui conviendrait. En combinant cela avec le ministre, cela nous ferait déjà ces deux témoins dans les premiers jours d'audience, ce qui nous permettra d'avoir les autres...

Nous avons déjà une liste qui va vous être distribuée. Vous avez 10 noms, dont je reconnais déjà certains, et je vois très bien une logique se dégager... il y a un ou deux noms que je ne comprends pas très bien, mais s'ils ont demandé à témoigner, nous les entendrons.

M. Cassidy: Monsieur le président, le président de la Chambre viendra sans doute accompagné...

Le président: Cela va de soi. Il ne viendra certainement pas seul, pas plus que le ministre. Ils seront accompagnés de leurs hauts fonctionnaires et assistants.

Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Étant donné que le projet de loi concerne également le Sénat, comme la Bibliothèque du Parlement et la Chambre des communes, n'excluons donc pas d'emblée le président de l'autre endroit.

Le président: Voilà une intervention très utile, monsieur Turner. Nous enverrons une invitation à M. Charbonneau.

Madame Copps.

Mme Copps: Étant donné que j'ai été déléguée par mon parti pour m'occuper de ce projet de loi et que je serai en déplacement officiel la semaine prochaine, j'aimerais pour le moins que le président de la Chambre et d'autres membres du gouvernement soient prévus pour la semaine suivante.

Le président: Cela nous obligerait à attendre deux semaines pour commencer. J'aimerais que...

Mme Copps: Je n'y verrais aucun inconvénient, monsieur le président...

Le président: ... l'information soit... et à la fin de la semaine?

Mme Copps: Ce serait parfait.

Le président: À condition qu'ils puissent...

Mme Copps: L'autre solution consisterait à inviter d'autres témoins, avant le président et les membres du Conseil.

Le président: M. Piché, de l'AFPC, a déjà demandé à comparaître. Nous pourrions peut-être prendre contact avec lui, mais je suppose que l'on préférera de façon générale entendre d'abord le ministre. Y avez-vous déjà réfléchi? Je suppose que l'Alliance préférerait entendre d'abord le ministre.

M. Tupper: En ce qui me concerne, c'est effectivement aussi ce que je préfère.

[Texte]

The Chairman: I would think you would have to start with the Minister and his people. I have some difficulty asking all the members of the committee to wait for two weeks from today to begin. Perhaps we can get them in this week.

Ms Copps.

Ms Copps: I do not quite understand why you want to have the Minister first. If you want to have a representative from his department to explain what action has been taken to date and then have the Minister wrap up at the end . . . I presume and hope that some of the other presentations are going to shed some light on possible changes that he might make to the legislation, and it would be nice to have some of that input in advance of him coming.

The Chairman: I would suggest to you that having the Minister . . .

Ms Copps: That would be the case unless his position is fixed and the reason for this committee is merely to reaffirm a position he has already fixed.

The Chairman: I would suggest to you that usually in a case of this nature you would want to have the Minister first so that you could ask questions as to why certain things are in the legislation. Proceeding through the other witnesses, if we wish to make suggestions for change we may wish to have the Minister towards the very end to see if he would agree to some of those changes. After that we get back to the House. That would be the normal way of doing it. But to have him here first with his experts, to explain to us why certain things are done in certain ways, would seem to be the best way to start off.

• 1550

Mr. Lewis: I think you will find the Minister will be co-operative, in coming either at the first, to explain the thinking behind the bill, and then perhaps do a wrap-up for the start of clause-by-clause. We will work on that. I think that will work itself out as we go along.

Mr. Cassidy: I am comfortable with that.

The Chairman: Yes. Someone mentioned a moment ago the possibility of having a researcher. I am one of the stingiest Chairmen you will ever find. I do not like to have extra bodies unless we need them. On the other hand, I have always found that when briefs are presented in writing, it is great to have someone from the library to distill those eight or ten pages into a page or so of exact points that we can then put in our binders to have keep with us as we go through clause-by-clause. Would someone care to go along with that or suggest we do not?

Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I would propose that. I have no problems with it being somebody from the library.

The Chairman: The library research.

[Traduction]

Le président: Je pense donc qu'il faudra commencer par le ministre et ses fonctionnaires. Et il me semble donc difficile de demander aux membres du Comité d'attendre encore deux semaines avant de commencer. Peut-être pourrions-nous le convoquer pour la fin de la semaine.

Madame Copps.

Mme Copps: Je ne vois pas pourquoi vous voulez à tout prix entendre d'abord le ministre. Vous pourriez tout d'abord convoquer quelqu'un de son ministère qui vous expliquerait ce qui a été fait jusqu'ici et demander, tout à la fin, au ministre de conclure . . . J'imagine, et j'espère, que certains témoins mettront le doigt sur un certain nombre de possibilités d'amendements, et il serait peut-être justement bon d'en discuter avant la comparution du ministre.

Le président: Je pense pourtant que le ministre . . .

Mme Copps: C'est du moins ce qu'il me semble, à moins que le ministre n'ait déjà une position arrêtée, et que le seul rôle du Comité consiste à entériner une position sur laquelle il ne voudrait pas revenir.

Le président: Traditionnellement, et dans ce genre de projet de loi, on aime bien convoquer le ministre d'abord, afin de pouvoir lui poser des questions et d'obtenir certaines explications sur les dispositions du projet de loi. Au fur et à mesure que nous entendrons les autres témoins, nous pourrions décider si oui ou non nous voulons demander au ministre de revenir conclure, pour savoir s'il est d'accord avec certaines des propositions d'amendement que nous aurions à faire. Cela fait, nous renverrons le projet de loi à la Chambre. Ce serait la façon normale de procéder. Il viendrait au tout début avec ses experts pour expliquer la raison d'être de certaines démarches.

M. Lewis: Vous constaterez que le ministre est parfaitement disposé à venir expliquer au départ la raison d'être du projet de loi et à revenir au moment de l'étude article par article. Nous verrons ce que nous pouvons faire à ce moment-là.

M. Cassidy: Je suis prêt à accepter cette façon de procéder.

Le président: Il a été question un peu plus tôt de la possibilité de s'adjoindre un attaché de recherche. Je suis l'un des présidents les plus avares qui existe. Je n'aime pas qu'il y ait des personnes à rien faire autour. Par ailleurs, j'ai toujours trouvé très utile que quelqu'un de la Bibliothèque puisse résumer en une page ou deux les faits saillants de ces mémoires écrits de huit ou dix pages que nous recevons de temps en temps. Sous cette forme, nous pouvons les insérer dans nos classeurs et les consulter au moment de l'étude article par article. Quelqu'un désire-t-il se prononcer pour ou contre?

Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Je suis prêt à le proposer. Je ne vois pas d'inconvénients non plus à ce que ce soit quelqu'un de la Bibliothèque.

Le président: Ce sera donc quelqu'un du service de recherche de la Bibliothèque.

[Text]

Mr. Cassidy: I suppose, technically, library people are affected by the bill.

The Chairman: It is my opinion that library people are sufficiently objective that they will do their job well.

Mr. Cassidy: Thinking of the discussions last week . . . But frankly, I think we can bear that in mind, that they have a job to do.

The Chairman: Does anyone over here have any objection to that?

Mr. Tupper: I do not, Mr. Chairman, although I think I supported Mr. Cassidy in his viewpoint that I would very much like to know where the present bill falls short from what our present public servants' . . . rights and privileges available to them. I think, as I understand the bill, its intention is to give to our employees on the Hill, with certain restrictions, the same rights and privileges as public servants have.

The Chairman: May I, just for a moment, tell you why I am probably sitting here. About five, maybe six years ago, as a member of the Members' Services Committee, together with a member of the NDP and two members of the Liberal Party, neither of whom are with us now . . . One has passed away as a matter of fact. We started study on legislation because we could see the very real need for this kind of legislation on the Hill.

That particular effort got nowhere, and in the Parliament preceding this one it was revived and it was presented to the then Cabinet in a form that, at the time, those of us who were involved in it felt was satisfactory. And that was never acted upon by that particular Cabinet. Now we are in yet another Parliament and we finally have a bill before us. And I have been involved in bits and pieces of it for lo, these many years. So you will not get any of my opinions on what is taking place, because I am going to Chair the meeting objectively, but that is probably why I am here.

I have one problem, Mr. Tupper, with asking someone from the library to comment on shortfalls in the bill. If indeed there are shortfalls in the bill, I think they would indeed be brought to our attention by this list of witnesses or others who are coming before us. But I think to ask a member of the library research staff to make that presumption would be a bit much, Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I would like to make two suggestions.

In the first place, if there is someone on the library staff who has some competence in terms of labour legislation and labour practices, then I suggest that they might look at the bill on a clause-by-clause basis, to see whether there were any questions that they thought ought to be raised by the committee but perhaps had been overlooked in the drafting. I do not think that . . .

The Chairman: That does not prejudice anyone.

Mr. Cassidy: And secondly, if instead of the word shortfalls, you were to use the word differences, then I think that is what Mr. Tupper meant, if I can be diplomatic. He or I might

[Translation]

M. Cassidy: Je suppose que techniquement les attachés de recherche de la Bibliothèque sont touchés par le projet de loi.

Le président: En ce qui me concerne, ils sont suffisamment objectifs pour bien faire leur travail.

M. Cassidy: Je n'ai pas oublié les discussions de la semaine dernière . . . nous pouvons en tenir compte, mais je pense qu'ils peuvent faire leur travail.

Le président: Quelqu'un s'y oppose-t-il?

M. Tupper: Non, monsieur le président, même si comme M. Cassidy j'aimerais bien savoir quelle est la différence entre ce qui prévoit le projet de loi et ce dont jouissent actuellement l'ensemble de nos fonctionnaires . . . au niveau des droits et des privilèges. Si je comprends bien, le but du projet de loi au départ était de donner aux employés de la Colline, sauf quelques exceptions, les mêmes droits et privilèges dont jouissent les autres fonctionnaires.

Le président: Si vous le permettez, j'aimerais vous dire pourquoi je me trouve dans cette position ici aujourd'hui. Il y a environ cinq ou six ans, je faisais partie du Comité des services aux députés, avec un représentant du NPD et deux représentants du parti Libéral, lesquels ne sont plus avec nous . . . de fait, il y en a un qui est décédé. Nous avions entrepris l'étude d'une loi parce que nous pensions qu'elle répondait à un besoin réel sur la Colline.

Cette loi en particulier n'a pas eu de suites. Lors de la législature qui a précédé celle-ci, les efforts ont repris et la loi a été présentée au Cabinet sous une forme qui semblait acceptable à l'époque. Elle n'est pas allée plus loin cependant. Nous avons maintenant une nouvelle législature et nous sommes en présence de ce projet de loi. Je peux vous dire qu'au cours des années j'ai eu l'occasion d'en examiner plusieurs parties. Cependant, comme je dois maintenant assumer la présidence de ce Comité, je devrais garder mes opinions pour moi-même. Il reste que c'est probablement la raison pour laquelle je me trouve ici.

Il y a un point qui me préoccupe un peu, monsieur Tupper, pour ce qui est de demander à quelqu'un de la Bibliothèque de venir nous expliquer les lacunes du projet de loi. Si lacunes il y a, je pense qu'elles doivent être portées à notre attention par une série de témoins. Je pense que c'est aller trop loin que de demander à un attaché de recherche de la Bibliothèque de venir nous faire part de cette théorie, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'aurais deux suggestions à faire.

D'abord, s'il y a quelqu'un de la Bibliothèque qui a des compétences particulières en matière de législation et de méthodes de travail, je pense qu'il pourrait nous aider à examiner le projet de loi article par article afin de voir s'il n'y a pas eu des omissions qui méritent d'être relevées. Je ne crois pas que le fait de . . .

Le président: Personne ne devrait s'y opposer.

M. Cassidy: Deuxièmement, je ne sais pas s'il faudrait parler de lacunes comme de différences, c'est ce à quoi faisait allusion tout à l'heure M. Tupper. Je pense que ce serait plus

[Texte]

consider these to be shortfalls, but that is a judgmental word. I would like to know and have a fairly good comparison of how . . . Let us take one obvious example, because we will hear a lot about it in the next two or three weeks: how the bill deals with the question of classification, as opposed to how the Public Service Commission deals with the question of classification. How the Public Service deals, in this case informally, with consultation between the employer and employee on matters which affect working conditions and so on, and how it is proposed, if at all, to be done within the bill.

• 1555

I think we must compare and contrast—these are things the researchers do all the time—and then we can make our judgments as to whether those are shortfalls or not and whether something should be done with them.

The Chairman: I think your point is well taken, Mr. Cassidy, and on those lines I have no objection to the research library staff looking at the bill in that manner.

Ms Copps.

Ms Copps: I would like to ask the library also—and this is information some of us may have in bits and pieces but I think it should be provided before the hearings begin—to look at some other jurisdictional examples of how employees have been given collective-bargaining rights in the context of a parliament or a legislature.

I think there are a number of jurisdictions, not all in Canada, where there has been a precedent. I would like to see some kind of objective analysis of what is available in other areas which can be put together by the Library of Parliament.

We are looking not only at the shortcomings in the bill, or the questions surrounding the bill, but also at what is happening in other areas. I notice just from the list of presentors, from the memo that was passed around from Mr. Piché, that most of the spokespersons or presentors to date have not actually had hands-on experience with the collective-bargaining process as it relates to a parliament or a legislature. I think it would be helpful if we asked not only for an analysis from the Library of Parliament, but also subsequently some presentation before the committee.

The Chairman: I was involved in looking at other legislatures throughout the world. There is some clerical material available from the clerks of the committees branch. I know Mr. Lewis spent as much time as anyone, probably, looking at this sort of thing at Westminster. I think we can find that expertise amongst us.

Are there any other thoughts or suggestions having to do with our work? Can we leave it that if we can arrange for the Minister or the Speaker to be available later this week we will do so and if not, we will try to get some of this list—we will accommodate Ms Copps—available for next week, and bring

[Traduction]

diplomatique. M. Tupper et moi-même pouvons penser qu'il s'agit de lacunes, mais c'est subjectif. Ce que je voudrais avoir, c'est une bonne comparaison entre . . . Prenons un exemple précis, parce qu'il en sera beaucoup question au cours des deux ou trois prochaines semaines dans le cadre de l'étude du projet de loi. Comment le projet de loi traite-t-il de la question de la classification, par rapport à ce que prévoit la Commission de la Fonction publique. Dans le cas qui nous occupe, ce serait fait de façon officieuse, mais comment, dans la Fonction publique, les consultations s'effectuent-elles entre employeur et employés au niveau des conditions de travail et le reste, par rapport à ce qu'envisage le présent projet de loi, si seulement il contient quelque chose à ce sujet?

Nous devons être en mesure de faire ce genre de comparaison, et c'est le travail que sont appelés à faire continuellement les attachés de recherche, pour être en mesure de déterminer s'il s'agit bien de lacunes et s'il convient de les combler.

Le président: Je pense que vous faites valoir un excellent argument, monsieur Cassidy, et dans ces conditions, je ne suis certainement pas opposé à ce que des attachés de recherche de la Bibliothèque examinent la question.

Madame Copps.

Mme Copps: Nous avons peut-être également des renseignements fragmentaires à ce sujet, mais j'aimerais également, en ce qui me concerne, que les attachés de recherche de la Bibliothèque examinent les questions des droits à la négociation collective des employés des autres Assemblées législatives. Je pense que nous devrions avoir des données là-dessus avant que les audiences ne commencent.

Il y a des précédents à d'autres endroits, non pas seulement au Canada. J'aimerais bien que la Bibliothèque du Parlement nous fournisse une analyse objective des dispositions qui ont été prises à cet égard ailleurs qu'au Parlement du Canada.

Nous ne devons pas nous limiter à ce projet de loi et à ses défauts; nous devons voir ce qui se passe ailleurs. D'après la liste des témoins qui nous a été remise par M. Piché, la plupart des porte-parole ou témoins que nous devons entendre n'ont pas eu d'expérience directe pour ce qui est de la négociation collective dans un Parlement ou dans une Assemblée législative. Donc, la Bibliothèque du Parlement pourrait non seulement fournir une analyse au Comité, mais également témoigner devant lui.

Le président: J'ai eu l'occasion d'examiner ce qui se passe dans des Assemblées législatives ailleurs dans le monde. Il y a également une certaine documentation disponible au Service des greffiers de comité. Je pense que M. Lewis est aussi expert que quiconque pour ce qui est de la situation à Westminster. Nous pouvons déjà compter sur cette expérience.

Y a-t-il d'autres observations ou suggestions concernant le travail du Comité? Pour l'instant, nous verrons si le ministre ou le président de la Chambre sont disponibles plus tard au cours de la semaine. Dans le cas contraire, nous essaierons d'obtenir quelqu'un de cette liste, à la demande de M^{me} Copps,

[Text]

the Speaker and the Minister immediately or the week following. If we were slightly out of synch to accommodate one of our members I do not think that would be terribly . . .

Mr. Lewis: Without qualifying this list, because there maybe other witnesses we would want to hear, and since this is the first time I have seen it, I would like an evening to think about who else it would be appropriate to see on this. Then I would be in a position to vote on . . .

The Chairman: May we do this then, with the agreement of the committee, with consensus? May we take the first two as being fixed? Those I think we have to see.

Mr. Lewis: No problem. Right.

The Chairman: So those two, if we can arrange for them next week to accommodate Ms Cops and we will go that far.

Mr. Lewis: To assist you, I have no trouble dealing with any of the first four.

The Chairman: All right. The first four.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Neither have I.

Mr. Lewis: To assist you there, and then let me think about the rest.

The Chairman: Mr. Cassidy, the first four? It then gives us a great deal of scope to work with next week.

Mr. Cassidy: I would suggest you take number six as well, the some 80 or 100 employees of New Democratic members on the hill. I would hope there is no contention. Since they are excluded from the bill, I think they should at least have a chance to have their day in court, or their say.

Mr. Lewis: Sure. I do not want to be seen to be excluding anybody else; I just had my first four.

The Chairman: The first four and number six then.

Mr. Lewis: That is fine by me.

Ms. Cops: Given that we are looking at people who are currently involved as employees on the hill, I think it also should be included. I am not sure whether they indicated an interest in presenting a brief, but I think they should be covered because they are part of the support staff.

The Chairman: We will put them down as one we will consider. Is that all right?

Ms Cops: Right.

The Chairman: That will give us lots to do for the next little while, and if you will leave that to the . . . Yes, Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Just to clarify, you are going to try to get either or both Speakers this week, and possibly the government house leader?

[Translation]

pour la semaine prochaine, et le président de la Chambre ainsi que le ministre viendront tout de suite après ou la semaine suivante. Je ne pense pas que le fait de changer un peu notre programme pour rendre service à l'un de nos membres . . .

M. Lewis: Je ne veux pas revenir sur cette liste pour l'instant, mais nous pourrions vouloir entendre d'autres témoins. Comme c'est la première fois que je la vois, je me réserve le droit de l'examiner de près ce soir, avant de voter . . .

Le président: Le Comité est-il d'accord? Les deux premiers, cependant, sont définitifs? Pour le reste, nous verrons.

M. Lewis: Très bien.

Le président: Pour l'instant, nous verrons si nous pouvons entendre ces deux témoins la semaine prochaine, de façon à faciliter les choses à M^{me} Cops.

M. Lewis: En ce qui me concerne, je n'ai rien à redire au sujet des quatre premiers.

Le président: Très bien. Les quatre premiers.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Moi non plus.

M. Lewis: Pour les autres, il faut que je réfléchisse.

Le président: Vous êtes également d'accord avec les quatre premiers, monsieur Cassidy? Nous pouvons ainsi avoir une plus grande marge de manoeuvre dans notre programme la semaine prochaine.

M. Cassidy: Je vous recommande également le sixième groupe, les quelque 80 ou 100 employés des députés néo-démocrates sur la Colline. J'espère qu'il n'y a pas de difficulté à ce niveau-là. S'ils sont exclus du projet de loi, ils doivent au moins avoir la chance de se faire entendre.

M. Lewis: Avec mes quatre premiers, je ne voulais pas donner l'impression que j'excluais les autres.

Le président: Les quatre premiers, et le sixième groupe, donc.

M. Lewis: Très bien.

Mme Cops: Puisque nous parlons des personnes qui travaillaient déjà sur la Colline, je pense que ce groupe devrait être inclus. Je ne sais pas s'il a manifesté de l'intérêt ou son intention de présenter un mémoire, mais je pense qu'il devrait être inclus parce qu'il fait partie du personnel de soutien.

Le président: Nous y réfléchirons. D'accord?

Mme Cops: Très bien.

Le président: Voilà qui pourra nous occuper pendant un certain temps. Si vous laissez le soin de . . . Oui, monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pour que ce soit bien clair, vous essaieriez d'obtenir cette semaine l'un ou l'autre ou les deux présidents ainsi que le Leader du gouvernement à la Chambre?

[Texte]

• 1600

The Chairman: Then immediately following that, we will get what we can available of the first four and six. We have been asked to add to this list which is going to be considered by all members over the next day or so (xxx-verify-unclear).

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, could I make a couple of suggestions?

The Chairman: Yes.

Mr. Cassidy: One is if we hold a meeting later this week, then a certain amount of steering can take place. We can do some of that either just before or just after that meeting. If no meeting is arranged for later this week, it might make sense for the steering committee to decide to meet for half an hour on Thursday or Friday at some point.

The Chairman: That is an excellent point. So we will meet this week on Thursday, shall we say, at 3.30 p.m.. That is to say, the steering committee will meet at 3.30 p.m. on Thursday if there is not a meeting. If there is a meeting, the steering committee can meet at some other time.

Mr. Lewis: Could I ask if Wednesday would be suitable? Most of the time I am here but I have to be in my riding Thursday and Edmonton on Friday. But that is a personal problem, we will get around it somehow.

The Chairman: We will work something out to accommodate you.

Mr. Tupper: You will know whether or not the Minister or the Speakers are coming by Wednesday.

The Chairman: Yes, I know the Speaker is committed to Members' services on Wednesday.

Ms Copps: But at that point you should have an idea of it.

The Chairman: We should have an idea.

Ms Copps: Mr. Chairman, at the Wednesday 3.30 p.m. meeting then, should we be prepared to consider the finalized list of people who would be appearing as witnesses? Is that the idea?

Mr. Lewis: Yes, and along those lines, Mr. Chairman, could you enlighten me on who Mr. J. Power is?

The Chairman: He is one of the ones I have difficulty with. I have not the foggiest notion. Does anybody in the room know him?

Mr. Lewis: I guess we should ask Mr. J. Power.

The Chairman: Oh, is that Jack Power?

Mr. Cassidy: I will go and consult, Mr. Chairman, with one of the...

The Chairman: I do not know who he is. I have not the foggiest notion.

Mr. Cassidy: I understand he is a member of staff of the N.D.P. caucus somewhere., so I blush a bit. In fact he is a

[Traduction]

Le président: Ensuite nous verrons quels sont les groupes qui sont disponibles parmi les quatre premiers ainsi que le sixième. Par ailleurs, il pourrait y avoir des ajouts à cette liste qui sera examinée par tous les députés au cours des prochains jours.

M. Cassidy: Puis-je faire encore une ou deux suggestions, monsieur le président?

Le président: Je vous en prie.

M. Cassidy: Si nous tenons une autre réunion plus tard au cours de la semaine, nous pourrions également rassembler le Comité directeur soit avant soit après. Dans le cas contraire, le Comité directeur pourrait de toute façon se réunir pendant une demi-heure soit jeudi soit vendredi.

Le président: C'est une excellente suggestion. Disons que nous nous rencontrerons jeudi à 15h30. C'est-à-dire que le Comité directeur se réunira de toute façon à 15h30 jeudi même s'il n'y a pas de réunion du comité plénier. S'il y a une réunion du comité plénier, le Comité directeur se réunira à un autre moment.

M. Lewis: Mercredi serait-il acceptable? Normalement, je serais ici, mais jeudi je dois être dans ma circonscription et vendredi à Edmonton. C'est un problème personnel cependant. Nous verrons ce que nous pouvons faire.

Le président: Nous essaierons d'en tenir compte.

M. Tupper: Nous saurons d'ici mercredi si le ministre ou les présidents peuvent comparaître.

Le président: Je sais que le président a déjà accepté de comparaître devant le Comité des services aux députés mercredi.

Mme Copps: Vous aurez quand même une idée de ce qui se passe d'ici là.

Le président: Nous devrions avoir une idée de la situation.

Mme Copps: À la réunion de mercredi à 15h30, nous serons donc en mesure de finaliser la liste de témoins qui doivent comparaître devant le Comité?

M. Lewis: Oui, et à ce sujet, monsieur le président, vous pourriez me dire qui au juste est M. J. Power?

Le président: Il est l'un de ceux qui nous créent quelque problème. Je n'en ai pas la moindre idée. Quelqu'un ici présent sait-il qui il est?

M. Lewis: Nous devrions poser la question à M. J. Power.

Le président: C'est Jack Power?

M. Cassidy: Je vérifierai auprès...

Le président: Je n'ai pas la moindre idée de qui il s'agit.

M. Cassidy: Il semble qu'il fait partie du personnel du caucus du NPD. Excusez-moi. Il a déjà été président de

[Text]

former president of PASS and I think he has independently been spending a great deal of time analyzing and looking at Bill C-45. It is for that reason he would like to appear.

The Chairman: Maybe we can put him in at the same time or the same day as item six.

Mr. Cassidy: I do not know.

The Chairman: We will look at that at our steering committee meeting. Is there anything else we want to discuss this afternoon? I think we have arrived at a position by consensus which will take us through this week and next week. We will be in touch with you in the usual manner to tell you about the meetings, either a steering committee meeting or a formal meeting later this week.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I am open to other members of the committee. I appreciate Sheila's problems, but since Don Boudria has also taken a little bit of interest in the bill, I presume he may be available to fill in if she has to be away.

Ms Copps: Yes, I have to substitute.

The Chairman: I think we have to have meetings next week.

Ms Copps: Yes, I available for that

The Chairman: I think Ms Copps' objection was only to the Speaker or the President of the Privy Council next week. I assume we are meeting next week and I assume we have witnesses next week.

Mr. Cassidy: My only feeling is I would at least like to ensure we had listened to either the Minister or the Speaker, and we hopefully had the Minister prior to...

The Chairman: We are going to do our very best to try and get that done late this week.

Mr. Cassidy: If that had to take place early next week, I would accept that.

Ms Copps: If that is not possible, I think, we could resolve it just by the suggestion that he might be recalled at some point, if there are other points that come in the course of discussion.

Mr. Cassidy: So that is another way out. That would be fine, yes.

The Chairman: Yes, I think so. I think we have a feel for what is happening. Any other suggestions? If not, motion to adjourn?

Mr. Cassidy: Okay.

The Chairman: Adjourned, to the call of the Chair.

[Translation]

l'Association parlementaire du personnel de soutien, et je pense qu'il a passé beaucoup de temps à étudier de lui-même le projet de loi C-45. C'est à ce titre qu'il voudrait avoir l'occasion de comparaître devant le Comité.

Le président: Nous pourrions peut-être le faire comparaître en même temps que le sixième groupe.

M. Cassidy: Je ne sais pas.

Le président: Nous y reviendrons lors de notre réunion du Comité directeur. Y a-t-il d'autres observations? Nous avons pu établir par consensus notre programme de cette semaine et de la semaine prochaine. Nous vous communiquerons les dates et les heures des prochaines réunions cette semaine, qu'il s'agisse de réunion du Comité directeur ou du comité plénier.

M. Cassidy: Monsieur le président?

Le président: Oui, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Je suis prêt à rendre service aux autres membres du Comité. Je comprends le problème de Sheila, mais puisque Don Boudria a également manifesté de l'intérêt pour le projet de loi, il pourrait peut-être la remplacer au cas où elle aurait à s'absenter.

Mme Copps: Oui, je dois me faire remplacer.

Le président: Nous devons tenir des réunions la semaine prochaine.

Mme Copps: Je comprends.

Le président: M^{me} Copps s'opposait seulement à ce que le président de la Chambre ou le président du Conseil privé compareisse la semaine prochaine. Cependant, nous pouvons tenir des réunions et entendre des témoins la semaine prochaine.

M. Cassidy: Je pensais seulement que nous devions nous assurer d'entendre soit le ministre soit le président de la Chambre, pour ce qui est du ministre, préférablement avant...

Le président: Nous ferons tout notre possible pour que ce soit plus tard au cours de la semaine.

M. Cassidy: Je serais prêt à accepter le début de la semaine prochaine également.

Mme Copps: Si ce n'était pas possible, nous pourrions nous entendre pour que ces témoins puissent être appelés, au cas où dans la discussion il y aurait des points qui les concerneraient.

M. Cassidy: Ce pourrait être une autre façon de résoudre notre problème. Je n'y verrais pas d'inconvénient.

Le président: Peut-être. Nous commençons à avoir une idée de ce que nous voulons faire. Y a-t-il d'autres suggestions?

M. Cassidy: D'accord.

Le président: La séance est levée.

[Texte]

• 1058

The Chairman: Ladies and gentlemen, it is 11 a.m. We have a quorum, and I am delighted, because I would like to start on time. I welcome you to this morning's meeting.

• 1100

I would like to do one little bit of clean-up, and that is to have passed out the rough schedule of meetings to which we have agreed. This morning, as you will know, we are hearing the Canadian Union of Public Employees and this afternoon we are hearing the Minister. Partially to accommodate Ms Copps and partially because it was a little bit too soon to jockey others into position, we are holding no further meetings until next Tuesday. Then on Tuesday, Wednesday and Thursday we have a full schedule of meetings.

Ms Copps: On a point of order, given that we had to cancel the steering committee last week because of the vote, there is a small item of business I would like to have dealt with before the hearings begin. It is specifically related to the requests by the presidents of the three locals on the Hill. They had put in a request, and I have a copy of a request that was put in to Mr. Ivan Barclay from Dave Batho of NABET about the possibility of having leave granted so he might assist at the hearings specifically. That request was denied, and I understand it has also been denied for two other presidents of the locals on the Hill.

Given that everybody is interested in getting the absolutely best possible legislation for it, I do not think we should impede in any way the participation or the availability of those three presidents to assist at the hearings. While I realize we cannot solve that problem for today, I hope we could get some kind of consensus from the committee to approach the powers that be with a very strong recommendation to permit the presidents of the locals to assist as observers at the hearings.

The Chairman: Thank you, Ms Copps. I was not on the Hill yesterday, and Santosh has just put the letter in front of me. During the meeting I will read it in some detail, and depending on when we get through this morning or this afternoon, we can look at it together. I am not sure this committee can do anything about it, but we can certainly discuss it.

Ms Copps: The reason I say that, Mr. Chairman, is because I am interested in expediting the hearings as much as anyone else is. But at the same time—and I have not discussed this with my colleague from the NDP—I do not think either of the opposition parties would be interested in a process that excludes participation from the three representative locals on the Hill.

The Chairman: I am not sure that is within our power. Nonetheless, we . . .

Mr. Lewis: Mr. Chairman, on a point of order, I do not want to discuss the merits of the matter at all; that is not what I am addressing. What I am addressing is this. We got into what I felt was an in camera discussion, a steering committee discussion, the last time.

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, il est 11 heures. Nous avons le quorum et j'en suis ravi, car nous allons pouvoir commencer à l'heure. Je vous souhaite la bienvenue.

Je voudrais tout d'abord régler une question d'intendance; je voudrais vous faire distribuer le calendrier approximatif des réunions sur lequel nous nous sommes entendus. Ce matin, comme vous le savez, nous entendrons le Syndicat canadien de la Fonction publique, et cet après-midi, le ministre. Un peu parce que cela arrange M^{me} Copps et un peu parce qu'il est encore trop tôt pour lancer les autres intervenants, nous ne tiendrons pas d'autre réunion avant mardi prochain. Après quoi, mardi, mercredi et jeudi, nous aurons des journées bien remplies.

Mme Copps: J'ai un appel au Règlement; comme nous avons été obligés d'annuler la réunion du comité directeur, la semaine dernière, à cause d'un vote, il y a un point que je voudrais que nous réglions avant de commencer cette audience. Il s'agit des demandes adressées par les présidents des trois sections locales sur la Colline parlementaire. Ils avaient demandé, et j'ai une copie de la lettre adressée à M. Yvan Barclay par Dave Batho de l'ANETR, lui demandant la permission de s'absenter pour assister aux audiences du Comité. Cela lui a été refusé, de même, il me semble, qu'aux deux autres présidents de sections locales.

Comme chacun tient à ce que la loi soit la meilleure possible, je ne pense pas que nous devons empêcher de quelque façon que ce soit les trois présidents d'assister aux réunions. Je me rends bien compte que c'est trop tard pour aujourd'hui, mais j'espère que le Comité acceptera de recommander à qui de droit, dans les termes les plus forts, d'autoriser les présidents des sections locales à assister aux réunions à titre d'observateurs.

Le président: Merci, madame Copps. J'étais absent hier et Santosh vient juste de me remettre la lettre. Je la lirai attentivement pendant la réunion et selon l'heure à laquelle nous terminerons ce matin ou cet après-midi, nous pourrions nous pencher ensemble sur la question. Je ne suis pas sûr que le Comité puisse faire quelque chose, mais nous pouvons certainement en parler.

Mme Copps: Si je soulève la question, monsieur le président, c'est que comme tout le monde, je voudrais que ces audiences prennent fin le plus tôt possible. Mais en même temps—et je n'en ai pas parlé avec mon collègue du NPD—je ne pense pas que les partis de l'opposition soient prêts à participer à un processus dont seraient exclus les représentants des trois sections locales de la Colline.

Le président: Je ne suis pas sûr que nous puissions y faire quelque chose. Néanmoins, nous . . .

M. Lewis: Monsieur le président, j'en appelle au Règlement. Je ne veux pas entrer dans une discussion sur les mérites de la chose; il ne s'agit pas de cela. Le fait est que lorsque nous en avons parlé, c'était il me semble à huis clos, en comité directeur.

[Text]

The Chairman: And in public, yes.

Mr. Lewis: I would suggest to you that I am prepared to discuss this at any time in camera. Steering committee subjects are for steering committees, and while I might well agree with Ms Copps, I think we ought to establish that right off the bat.

The Chairman: I think you are probably right. Ms Copps, Mr. Lewis is right. We entered into this kind of discussion at the first meeting, and it was a negotiating meeting and it should not have been. I would like to take this under advisement. We will have a chance to discuss it. Right now we have our witnesses before us. I have a list of three witnesses and we have four, so . . .

Ms Copps: On a point of order, Mr. Chairman, there was a steering committee planned. There was no attempt made to reschedule the steering committee. I do not believe this is particularly an in camera item, and if that is the view of the Deputy House Leader, that is his view. But I see nothing wrong with discussing this openly and publicly.

The Chairman: For the moment, we will deal with it. What I have put before you is a schedule of the meetings our clerk has put together for us. I think it is a good schedule so far. We will have time during the rest of this week or early next week, if we do not do it today, to deal with the matter.

Now, I have been asked to call clause 2 of the bill so we can hear witnesses. Clause 1 is the short title in this case, so if we would agree, we could stand clause 1 and call clause 2 so we might hear the witnesses. Is everyone agreed?

Clause 1 allowed to stand.

On clause 2—Generally

The Chairman: Thank you. Would the witnesses identify themselves? I have the names of two gentlemen and one lady. It is very easy to distinguish the lady; that is not a problem, but I have three gentlemen.

Mr. Gilbert Levine (Director, Canadian Union of Public Employees, Department of Research): I am Gilbert Levine, the research director with the Canadian Union of Public Employees. With me are Jane Stinson, who is a research officer; Jeff Parr, who is also a research officer with CUPE; and an additional name to the list of witnesses is Mr. Ed Finn, who is a public relations officer with CUPE.

The Chairman: Thank you. Would you like to proceed with your presentation, then?

• 1105

Mr. Levine: Mr. Chairman and members of the committee, we have submitted a written brief in advance. What I will be presenting to you at this point is an abridged version of that brief. Do you want to have copies of the abridged version in front of you?

[Translation]

Le président: Et en public, oui.

M. Lewis: Et je suis prêt à en discuter quand vous voudrez, à huis clos. Les sujets discutés en comité directeur doivent rester en comité directeur, et même si je peux être d'accord avec M^{me} Copps, je pense qu'il faut que cela soit clair dès le départ.

Le président: Vous avez probablement raison. Madame Copps, M. Lewis a raison. Nous en avons parlé à la première réunion qui a tourné en réunion de négociation et cela n'aurait pas dû être le cas. Je réserve ma décision. Nous en reparlerons. Pour le moment, nous avons ici des témoins. J'en ai trois sur la liste, et vous êtes quatre, donc . . .

Mme Copps: Monsieur le président, j'en appelle au Règlement. Une réunion du comité directeur avait été prévue. On n'a fait aucune tentative pour la reporter. Je ne trouve pas que la question doive absolument être discutée à huis clos, et si c'est ce que pense le leader suppléant à la Chambre, cela le regarde. Mais je ne vois aucun mal à ce que nous en parlions ouvertement en public.

Le président: Nous en parlerons. Pour le moment, je vous ai fait remettre le calendrier des audiences que la greffière a organisées pour nous. Il me paraît bien fait, jusqu'ici. Nous aurons le temps, cette semaine ou au début de la semaine prochaine, de régler la question, si nous ne le faisons pas aujourd'hui.

Maintenant, je dois mettre en délibération l'article 2 du projet de loi afin que nous puissions entendre les témoins. L'article 1 donne le titre abrégé, et si vous êtes d'accord, nous pouvons reporter l'article 1 et mettre en délibération l'article 2 afin que nous puissions entendre les témoins. Sommes-nous d'accord?

L'article 1 est reporté.

Article 2—Principe

Le président: Merci. Puis-je demander aux témoins de se présenter? J'ai ici les noms de deux messieurs et une dame. Il m'est assez facile de reconnaître la dame, là n'est pas la difficulté; mais il y a trois messieurs.

M. Gilbert Levine (directeur, Syndicat canadien de la Fonction publique, Département de la recherche): Je suis Gilbert Levine, directeur de la recherche au Syndicat canadien de la Fonction publique. Je suis accompagné de Jane Stinson, qui est agent de recherche; de Jeff Parr, qui est également agent de recherche au SCFP; et à la liste des témoins, vous pouvez ajouter M. Ed Finn, agent de relations publiques auprès du SCFP.

Le président: Merci. Voulez-vous nous faire votre exposé?

M. Levine: Monsieur le président, mesdames et messieurs, nous vous avons fait parvenir notre mémoire à l'avance. Aujourd'hui, nous allons vous en présenter une version abrégée. Désirez-vous avoir devant vous le texte de cette version abrégée?

[Texte]

The Chairman: If you have them, it would be helpful.

Mr. Levine: By way of explanation, CUPE is a national union representing over 300,000 public sector workers across Canada. Our members work primarily as municipal and provincial government employees, in hospitals, in schools, in libraries and day care centres, and we also represent a small group of people who are under the federal labour jurisdiction.

Since our members work for public agencies at all levels of government, we believe we have an important contribution to make to this committee's deliberations. We hope committee members will give serious consideration to our comments on bargaining rights for Hill employees. We do not particularly put forward the fact that we are experts in federal public service legislation, but we do have a good deal of experience on how collective bargaining works at the municipal and provincial level, and I think some of the principles we have been able to work out there should apply at the federal level as well.

With respect, we suggest it is shameful that 40 years after modern collective bargaining rights were recognized in Canada parliamentarians are still debating about whether the same basic rights should be recognized for people who work on the Hill.

We are not unaware of members' concerns with regard to parliamentary privilege when discussing bargaining on the Hill. In spite of this, it is clear that Parliament does have the ability to recognize collective bargaining rights for its own employees and to confer on some third party the authority to deal with collective bargaining matters. The issue in this case is not the sanctity of Parliament, but the democratic rights of people who work on the Hill to join a union and bargain collectively.

As recently as last summer, Hill staffers were alleging they were still exposed to harassment from their employers, and were confronted by staffing procedures fraught with patronage, nepotism, and favouritism. And we should not have to remind members of the comments of a former Speaker, Mr. Francis, that sexual harassment and administrative corruption were not uncommon on the Hill throughout the 1970s.

The experiences of Hill staff with a powerful and arbitrary management confirms the need for full collective bargaining on Parliament Hill. Hill staff must be assured that the legal framework within which they deal with their employer protects them from the whims of an arbitrary management. It must not tip the balance in favour of management by restricting the scope of issues for negotiations, or for adjudication in the case of grievances, and it must not disarm employees in negotiations with management by restricting the avenues of dispute resolution.

[Traduction]

Le président: Si vous en avez des exemplaires, ce serait utile.

M. Levine: Pour vous donner une idée de ce que représente notre organisation, le SCFP regroupe 300,000 employés du secteur public de toutes les régions du Canada. Nos membres travaillent pour les administrations municipales et provinciales, les hôpitaux, les conseils scolaires, les bibliothèques et les garderies; nous représentons également un petit groupe d'employés dans d'autres secteurs qui relèvent de la compétence fédérale.

Comme nos membres travaillent pour des organismes publics à tous les paliers de gouvernement, nous croyons pouvoir faire une contribution importante aux délibérations de ce comité. Nous espérons que les membres de ce dernier tiendront compte de nos observations sur le droit à la négociation collective des employés du Parlement. Nous ne prétendons pas être experts en matière de droits régissant la Fonction publique fédérale, mais nous avons une grande expérience de la négociation collective au niveau municipal et provincial, et je pense que certains principes que nous avons pu dégager de cette expérience s'appliquent également au niveau fédéral.

Sauf votre respect, nous trouvons honteux que, 40 ans après la reconnaissance des droits à la négociation collective au Canada, les parlementaires continuent de débattre de l'opportunité d'accorder ces droits aux personnes qui travaillent au Parlement.

Nous n'ignorons pas les préoccupations des députés en ce qui concerne leur prérogative parlementaire lorsqu'il est question de négociations collectives au Parlement. Il est cependant clair que le Parlement a le pouvoir de reconnaître pour ses propres employés le droit à la négociation collective et de confier à un tiers le soin des questions qui en découlent. Il ne s'agit manifestement pas ici du caractère sacré du Parlement, mais plutôt des droits démocratiques des personnes qui y travaillent d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement.

Pas plus tard que l'été dernier, des employés du Parlement ont maintenu qu'ils étaient toujours exposés au harcèlement de leurs employeurs et qu'ils devaient se plier à des méthodes de dotation empreintes de favoritisme et de népotisme. Et point n'est besoin de rappeler aux membres du Comité les observations de l'ancien président de la Chambre, M. Francis, selon qui le harcèlement sexuel et la corruption administrative n'étaient pas choses rares sur la Colline parlementaire pendant les années 70.

Les expériences qu'ont vécues les employés de la Colline avec une administration puissante et arbitraire confirme la nécessité de leur reconnaître le droit sans réserve à la négociation collective. Le personnel du Parlement doit être assuré que le cadre législatif régissant ses relations avec ses employeurs le protège des caprices d'une administration arbitraire. Il ne doit pas pencher en faveur de l'administration en limitant les questions ouvertes à négociation, ou à l'arbitrage dans les cas de grief. Il ne doit pas non plus désarmer les employés, dans leurs négociations avec l'employeur, en limitant les moyens de règlements de conflit à leur disposition.

[Text]

On the matter of barriers to certification, with the proposed act some 1,200 employees of Members of Parliament and Senators would be precluded from seeking certification under the terms of the act. Paragraph 2.(b) prevents those employees seeking certification under any other labour legislation, while paragraphs 4.(2)(d), (e) and (f) exclude them from the collective bargaining provisions of this bill.

Now, MPs and Senators do not magically become model employers on the day they are elected or appointed. Problems with harassment and arbitrary management are as evident in the offices of parliamentarians as they are in any other workplace. The staff of MPs and Senators certainly need the right to bargain collectively, no less than any other employee.

A working model of collective bargaining appropriate to employment relations in members' offices already exists right here on Parliament Hill, and we refer to the collective bargaining arrangements between the NDP caucus and the Parliamentary Association of Support Staff.

While disputes between employers and employees in any situation can be expected to arise, it should be noted that dealing with them in the context of a collective agreement does not appear to have prevented the NDP MPs from fulfilling their parliamentary responsibilities. >> Therefore our first recommendation is that paragraphs 4.(2)(d), (e) and (f) of part I be deleted from the proposed act.

• 1110

The second point deals with restrictions on the scope of bargaining. Bill C-45 would prevent employees from negotiating a wide range of issues under the subject of collective bargaining for locals of CUPE. We can see no plausible rationale for restricting the scope of bargaining as this bill does. Bill C-45 would give management the unilateral authority to establish and change procedures for hiring, firing, work appraisals, promotion, transfer and lay-off. It would strengthen further management's hands by precluding unions from negotiating agreements on the organization of work, job descriptions and classifications. There is not even a pretense of establishing an even-handed industrial rights régime with this legislation.

Subclause 5.(3) entrenches management's unilateral authority to determine the organization of the workplace, to assign duties and to classify positions. This is one of the most blatant examples of how this legislation sets out first and foremost to preserve the prerogative of the employer on Parliament Hill.

By preventing negotiations on such basic issues as classification and job description, Bill C-45 would leave intact one of the major irritants to staff relations on the Hill. Four years ago the messengers in the House were reclassified and they lost some \$5,000 in annual salary. The Public Service Alliance met with management and showed the new classification system was riddled with inconsistencies and was not based on proper

[Translation]

En ce qui concerne les obstacles à l'accréditation, le projet de loi empêcherait environ 1,200 employés de députés et sénateurs de demander l'accréditation syndicale. Le paragraphe 2b) appliquerait cette interdiction aux employés cherchant à obtenir l'accréditation en vertu d'une autre loi du travail, tandis que les alinéas 4(2)d), e) et f) les soustraient à l'application des dispositions sur les négociations collectives du projet de loi.

Députés et sénateurs ne deviennent pas, par un tour de magie, des employés modèles le jour où ils sont élus ou nommés. Les cas de harcèlement et de gestion arbitraire sont aussi évidents dans les bureaux des parlementaires que dans n'importe quel autre lieu de travail. Les employés de députés et sénateurs ont certes besoin du droit de négocier collectivement comme tout autre employé.

Il existe déjà sur la Colline parlementaire un modèle de négociation collective qui pourrait s'appliquer aux relations de travail dans les bureaux des députés. Il s'agit en l'occurrence des modalités de négociations qui existent entre le caucus du NPD et l'Association parlementaire du personnel de soutien.

Malgré les conflits qui ont pu surgir entre employeurs et employés, comme cela est normal dans tout cadre de travail, signalons que l'obligation de les régler dans le contexte d'une convention collective ne semble pas avoir empêché les députés néo-démocrates d'exercer leurs fonctions parlementaires. Nous recommandons par conséquent que les alinéas 4(2)d), e), et f), soient supprimés du projet de loi.

Le deuxième point de notre exposé porte sur les restrictions du champ des négociations. Le projet de loi C-45 empêcherait les employés de négocier un grand nombre de questions qui, pour les sections locales du SCFP, font l'objet d'une négociation collective. Nous ne voyons aucune raison valable de limiter le champ des négociations, comme le prévoit ce projet de loi. Celui-ci donnerait à l'administration le pouvoir unilatéral d'établir et de modifier les procédures relatives à l'embauche et au renvoi, à l'appréciation du rendement et à la promotion, aux mutations et aux mises à pied. Il ne ferait que renforcer la position de la direction en empêchant les syndicats de négocier des accords portant sur l'organisation du travail et les descriptions et classifications des postes. On ne cherche même pas, dans ce projet de loi, à donner l'impression de vouloir établir un régime de relations du travail équilibré.

Le paragraphe 5(3) sert à confirmer le pouvoir unilatéral de l'employeur d'organiser le travail, d'attribuer les fonctions et de classer les postes. C'est là un des exemples les plus flagrants de la façon dont ce projet de loi vise d'abord et avant tout à préserver la prérogative de l'employeur au Parlement.

En interdisant les négociations sur des questions aussi fondamentales que celles de la classification et de la description des postes, le projet de loi C-45 laisserait inchangée une des principales entraves à l'établissement de relations du travail fructueuses au Parlement. Il y a quatre ans, par suite d'une reclassification, les messagers de la Chambre des communes ont vu leur traitement annuel diminuer de quelque

[Texte]

assessment of their work. Management acknowledged the problem existed but refused a remedy.

CUPE locals have been negotiating job classification procedure with employers for years. In most cases disputes arising over the classification can be resolved through grievance arbitration procedures. We have found arriving at a negotiated settlement on the classification of work is an effective way of ensuring work is assigned properly and salaries determined equitably.

We are no less concerned about the restrictions subclause 5.(3) implies by dealing with technological and organizational change. For the past five years Parliament has been undergoing rapid and far-reaching organizational change. Employees need protection from the dislocation and hazards implied by the reorganization. Parliament recognized it some years ago when it incorporated technical change provisions into the Canada Labour Code. Part V of the code established minimum standards of protection limiting the prerogative of management to embark upon unilateral technical change. Like the workplaces falling under the scope of the Canada Labour Code, Parliament should have in place a minimum standard protection for employees in the event of technological change.

Our second recommendation, number four, is that subclause 5.(3) of the proposed act be deleted. We also recommend the tech-change protection afforded to employees under part V of Canada Labour Code apply on Parliament Hill.

The third issue we want to address is dispute resolution. The only avenue of dispute resolution to be open to Parliament Hill employees would be arbitration. However, subclause 55.(2) stipulates no arbitral award may deal with the standards and procedures for appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer or termination of employees. So long as employees have no avenue open to resolve disputes over staffing procedures it remains a unilateral management prerogative.

Complaints over discriminatory staffing practices on the Hill have found their way into the press a number of times in the past. The allegations of last summer suggest those practices have not stopped. By entrenching management's unilateral control over these matters, this clause of the bill promises to prolong the abuse of staffing procedures on the Hill.

Over the years, CUPE locals have negotiated effective and equitable staffing procedures with their employers. Had they been handicapped in the way this bill will handicap unions on

[Traduction]

5,000\$. L'Alliance de la Fonction publique a rencontré l'employeur pour lui montrer que le nouveau système de classification était farci d'irrégularités et qu'il ne reposait pas sur une juste évaluation du travail effectué par les messagers. Tout en reconnaissant l'existence du problème, l'employeur a refusé de remédier à la situation.

Les sections locales du SCFP négocient depuis des années les procédures de classification des postes avec les employeurs. Dans la plupart des cas, les conflits peuvent être réglés grâce à la procédure des griefs et de l'arbitrage. Nous avons constaté que la conclusion d'un règlement négocié sur la classification des postes constituait un moyen efficace de veiller à ce que les fonctions soient correctement attribuées et les salaires déterminés de façon équitable.

Nous craignons également que les restrictions prévues au paragraphe 5(3) n'ait des répercussions fâcheuses en ce qui concerne les transformations technologiques et les changements organisationnels. Sur ce dernier plan, le Parlement subit depuis cinq ans une véritable métamorphose. Le personnel doit être protégé contre les déplacements et les dangers associés à la réorganisation du milieu de travail. Le Parlement a reconnu ce fait il y a quelques années lorsqu'il a inclus au Code canadien du travail des dispositions sur les transformations technologiques. La partie V du Code fixe en effet des normes minimales de protection limitant la prérogative de l'employeur d'entreprendre unilatéralement des transformations technologiques. Tout comme les lieux de travail qui tombent sous le coup du Code canadien du travail, le Parlement devrait adopter une norme minimale pour la protection des employés en cas de transformation technologique.

Nous recommandons par conséquent que le paragraphe 5(3) du projet de loi soit supprimé. Nous recommandons également que les mesures de protection contre les transformations technologiques accordées aux employés en vertu de la partie V du Code canadien du travail s'appliquent au personnel du Parlement.

Le troisième point dont nous voulons parler est celui du règlement des conflits. Le seul moyen auquel auront accès les employés du Parlement, en cas de conflit, sera l'arbitrage. Toutefois, le paragraphe 55(2) précise que les décisions arbitrales ne pourront pas porter sur les normes, les procédures et méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés. Or, tant que les employés n'auront pas accès à un moyen de régler les conflits au sujet des procédures de dotation, celles-ci demeureront une prérogative unilatérale de l'employeur.

A plusieurs occasions, dans le passé, les journaux ont fait état de plaintes au sujet de pratiques de dotation discriminatoire au Parlement. Les accusations portées l'été dernier laissent croire que ces pratiques n'ont pas cessé. En garantissant la mainmise unilatérale de la direction sur cette question, ce paragraphe ne fera que contribuer à prolonger l'application abusive des procédures de dotation au Parlement.

Au cours des ans, les sections locales du SCFP ont réussi à négocier des procédures de dotation efficaces et équitables avec leurs employeurs. Si elles avaient dû se plier aux contrain-

[Text]

Parliament Hill, those procedures would probably not be in place today.

• 1115

Staffing provisions in CUPE workplaces require seniority to be a factor in determining such matters as transfers, promotion, lay-off and recall. They also clearly set out requirements for job posting and competition procedures and the matter of probation for new employees. Procedures for discipline and discharge are based on the principle of progressive discipline, allowing employees an opportunity to correct the behaviour or performance complained of and to grieve improper discipline.

Taken as a package, this kind of staffing procedure restricts the capacity for arbitrary and inequitable employment practices. We find it difficult to conceive what fears may have prompted the authors of Bill C-45 to close the door on these kinds of healthy labour relations. Our next recommendation, therefore, is that subclause 55.(2) of the bill be deleted.

Fourthly, on the limits of the scope of grievance resolution, subclause 62.(1) of the bill would seem to give individual employees a broad scope for grievance action, but that scope is severely restricted once the grievance moves beyond the consultation stages into adjudication. First, it should be clear that grievances arising from all those issues excluded from the scope of bargaining by this bill will not be permitted to be referred to third-party adjudication. Any employer impropriety in staffing, organization of the workplace, job descriptions and classifications will be shielded from review by an independent third party.

In addition, discipline grievances that fall short of financial penalty, suspensions or discharge, and grievances arising from discharge for alleged incompetence or incapacity will not be matters for adjudication. Committee members should realize the danger of disguised and potentially inappropriate discipline in discharge for alleged incompetence. Consistent with the principle of progressive discipline, employees must be given the opportunity to correct the incapacity of concern to the employer and to grieve disciplinary decisions arising from the alleged incompetence. No less important, employees must have the right to grieve discipline that falls short of the penalties enumerated in this bill. CUPE locals have found that a good many discipline grievances launched by members relate to actions that fall short of financial penalty or job loss.

We are concerned that both the grievance and arbitration procedures are restricted to individual employee grievances. Unions would be precluded from launching group grievances

[Translation]

tes qui, d'après ce projet de loi, s'appliqueront au syndicat du Parlement, ces procédures n'existeraient probablement pas aujourd'hui.

Les modalités de dotation en vigueur dans les lieux de travail du SCFP exigent que l'on tienne compte de l'ancienneté dans les décisions concernant les mutations, l'avancement, les mises à pied et les rappels. Elles précisent également les exigences touchant l'annonce des postes, les concours et les périodes de probation des nouveaux employés. Les procédures relatives aux mesures disciplinaires et au renvoi sont fondées sur le principe des mesures progressives qui donnent à l'employé l'occasion de corriger le comportement ou le rendement dont l'employeur se plaint ou de présenter un grief si les mesures disciplinaires prises à son endroit sont inacceptables.

Ensemble, ces mesures de dotation empêchent les pratiques arbitraires et injustes. Nous arrivons difficilement à imaginer les craintes qui ont pu inciter les auteurs du projet de loi C-45 à refuser l'implantation de ce genre de relation syndicale patronale des plus saines. Nous recommandons par conséquent que le paragraphe 55.(2) du projet de loi soit supprimé.

Quatrièmement, en ce qui concerne les limites du champ d'application de la procédure de règlement des griefs, le paragraphe 62.(1) du projet de loi semble donner à chaque employé une assez grande liberté de manoeuvre en ce qui concerne la présentation de griefs. Mais cette liberté est très limitée dès que l'on passe de l'étape de la consultation à celle de l'arbitrage. Premièrement, il est clair que les griefs portant sur toutes les questions qui, en vertu du projet de loi, ne peuvent être négociés, ne pourront être renvoyés à l'arbitrage par un tiers. Toute irrégularité de la part de l'employeur en matière de dotation, d'organisation des lieux de travail, de description des postes et de classification échappera donc à un examen par un tiers.

De plus, les griefs portant sur des mesures disciplinaires autres que les sanctions pécuniaires, la suspension ou le congédiement, ainsi que les griefs présentés par suite d'un congédiement pour cause d'incompétence ou d'incapacité ne pourront être renvoyés à l'arbitrage. Les membres du Comité devraient se rendre compte du danger d'appliquer des mesures disciplinaires détournées et éventuellement inappropriées dans les cas de renvoi pour prétendue incompétence. Conformément aux principes des mesures disciplinaires progressives, les employés doivent avoir la possibilité de corriger l'inaptitude qui préoccupe l'employeur et de présenter un grief au sujet de mesures disciplinaires prises pour prétendue incompétence. De plus, et cela est tout aussi important, les employés doivent avoir le droit de présenter des griefs au sujet de mesures disciplinaires qui ne correspondent pas aux sanctions énumérées dans le projet de loi. Les sections locales du SCFP ont constaté que les griefs portant sur des mesures disciplinaires ont souvent trait à des mesures autres que les sanctions pécuniaires ou le congédiement.

Nous déplorons aussi que les procédures de griefs et d'arbitrage soient limitées à des griefs individuels. En effet, les syndicats ne pourraient présenter de griefs collectifs dans les

[Texte]

where the rights of a number of employees are in question. CUPE locals have found that access to group grievances is an effective way of expediting the settlement of disputes affecting more than one employee. Without that access, union members would have to resort to taking individual action which would delay their resolutions if management was flooded with identical grievances.

Unions would also be precluded from launching policy grievances or union grievances over environmental matters such as health and safety concerns in the workplace. In CUPE workplaces, we have found that the ability to take union action on workplace environmental concerns is no less vital for resolving disputes over the working conditions of our members. Without that ability, disputes of this kind would be allowed to drag on without resolution, poisoning relations between the employer and the union. Therefore we recommend that subclauses 62.(1) and 63.(1) be amended to permit union and group grievances to be launched and taken to adjudication. We also recommend that the scope of adjudication be expanded to cover all discharge and disciplinary action and that adjudication be available to employees and their union to resolve disputes arising from matters now excluded from the scope of the bill.

Fifthly, and lastly, on the matter of the right to strike, this bill would make Parliament Hill employees unique among workers in the federal jurisdiction by denying them any right to strike. Clause 46 of the bill requires "party to submit contract disputes to arbitration". The right to strike is a vital part of Canada's industrial relations system. Committee members would do well to remember the comments of the 1968 Woods task force in this regard. Paradoxically, it noted that collective bargaining is designed to resolve conflict through conflict, or at least the threat of conflict. After examining compulsory arbitration as an alternative, the task force rejected it, concluding with the statement:

The inconvenience caused by strikes is a small price to pay for the maintenance of the present collective bargaining system and the basic human rights on which it is founded.

• 1120

We would take this step further and suggest that to say one supports collective bargaining but is opposed to the right to strike is like saying one is in favour of democracy by opposing freedom of speech. There can be no democracy without freedom of speech and there can be no real collective bargaining without the right to strike. The threat of a work stoppage is what forces both employers and unions to bargain seriously and to make concessions toward reaching an agreement. Without the right to strike, workers are totally powerless to pressure concessions from their employer.

[Traduction]

cas où les droits de plusieurs employés sont mis en question. Or les sections locales du SCFP ont constaté que le recours au grief collectif constitue un moyen efficace d'accélérer le règlement de conflits touchant plusieurs employés. Sans cela, les employés seraient forcés de recourir à des griefs individuels, ce qui ne fait que retarder le règlement des questions, l'employeur étant submergé de griefs identiques.

Les syndicats ne pourraient pas non plus présenter de griefs au sujet de la politique ou du milieu, par exemple sur des questions de santé ou de sécurité au travail. Dans les milieux de travail du SCFP, nous avons constaté que l'aptitude à prendre des mesures syndicales au sujet de questions touchant le milieu était également essentielle pour régler des conflits sur les conditions de travail de nos membres. Sans cette possibilité, les conflits pourraient s'éterniser et envenimer ainsi les relations syndicales patronales. Nous recommandons par conséquent que les paragraphes 62.(1) et 63.(1) soient modifiés pour permettre la présentation de griefs syndicaux et collectifs et le renvoi de ceux-ci à l'arbitrage. Nous recommandons également d'élargir le champ d'application de l'arbitrage pour inclure toutes les mesures disciplinaires et de renvoi et pour permettre aux employés et à leur syndicat de faire appel à l'arbitrage pour régler les différends au sujet de questions que le projet de loi C-45 exclut du champ d'application de l'arbitrage.

Cinquièmement, et pour terminer, sur la question du droit de grève, le projet de loi placerait les employés du Parlement dans une situation unique par rapport aux autres employés travaillant dans les organismes de compétence fédérale en les privant du droit de grève. D'après l'article 46, les parties seraient obligées de renvoyer leurs différends à l'arbitrage. Le droit de grève constitue un élément essentiel du régime de relations de travail au Canada. Nous nous permettons de rappeler aux membres du Comité les observations faites à ce sujet par le groupe de travail Woods en 1968. Ce dernier a en effet noté que, paradoxalement, la négociation collective visait à régler un conflit par le conflit, ou du moins par la menace de conflit. Après avoir examiné l'arbitrage obligatoire comme solution de rechange, le groupe de travail l'a rejeté en concluant:

Les ennuis causés par les grèves constituent un faible prix à payer pour le maintien du système actuel de négociation collective et la préservation des droits fondamentaux de la personne sur lesquels celui-ci est fondé.

Nous irions même jusqu'à dire que celui qui appuie la négociation collective tout en s'opposant au droit de grève est comme celui qui est favorable à la démocratie, tout en rejetant la liberté d'expression. Il ne peut y avoir de démocratie véritable sans liberté d'expression et, de même, il ne peut y avoir de véritable négociation collective sans droit de grève. La menace d'un arrêt de travail est précisément ce qui force les employeurs et les syndicats à négocier sérieusement et à faire des compromis dans le but de conclure un accord. Sans le droit de grève, les travailleurs ne peuvent aucunement obtenir des compromis de leur employeur.

[Text]

CUPE locals representing employees of municipal governments enjoy and on occasion have exercised their right to strike. While strikes are painful, particularly to the workers involved, they are sometimes necessary to settle a dispute. We can confidently tell members of this committee that by exercising the right to strike, CUPE members have certainly not endangered the democratic institutions of municipal government. We fail to see how recognizing similar rights for parliamentary employees would endanger the democratic institution of Parliament.

It is difficult to see how the withdrawal of services by messengers, cafeteria workers and other support staff on Parliament Hill would prevent Parliament from sitting or from deliberating legislation. Of course, it would be an inconvenience to both MPs and Senators, but a strike could not be claimed to prevent them from fulfilling their parliamentary function.

By the same token, we cannot see how strike action could infringe on individual privilege of parliamentarians. Even in the face of a strike, MPs and Senators could not be prevented from exercising their privilege to have access to Parliament, to enter the Chamber and to speak and vote on matters before the House.

Members of this committee are no doubt aware that parliaments of both Britain and Australia have extended full collective bargaining rights to their employees, including the right to strike. It is certainly not inconceivable that parliamentary employees in Canada should be permitted to exercise their right to strike as well.

We recommend on this point that the right to strike is central to collective bargaining. We recommend that clause 46 be amended to permit employees to exercise the right to strike as an avenue of dispute resolution. We also recommend that clauses 73 to 76 be deleted from the bill.

In conclusion, the effect of Bill C-45 will be to entrench the prerogative of the employer to continue determining unilaterally many questions central to the working conditions of Hill employees, and they will be able to determine them without fear of third-party review. Where employees are permitted to enter into negotiations, this bill weakens their ability to pressure concessions from the employer. The amendments we have proposed are the minimum required to establish an even-handed collective bargaining regime on Parliament Hill. We hope you will consider carefully our comments and accept the recommendations we have made.

The Chairman: Thank you very much for your presentation, Mr. Levine. Are there questions? Miss Copps.

Ms Copps: I would like to take it in reverse order on the basis of points you made. With respect to the right to strike, do you perceive any area of employee involvement on the Hill which would potentially impose an infringement on the parliamentary process, such as simultaneous translation and—

[Translation]

Les sections locales du SCFP qui représentent des fonctionnaires municipaux jouissent du droit de grève, qu'elles ont d'ailleurs parfois exercé. Si pénibles soient-elles pour tous les intéressés, les grèves sont parfois un mal nécessaire pour régler un différend. Nous pouvons certes affirmer aux membres du Comité qu'en exerçant leur droit de grève les membres du SCFP n'ont pas menacé l'institution démocratique qu'est l'administration municipale. Nous n'arrivons pas à comprendre comment le fait de reconnaître un droit semblable pour les employés parlementaires pourrait menacer l'institution démocratique qu'est le Parlement.

Nous arrivons difficilement à voir comment la suspension des services assurés par les messagers, les employés de la cafétéria et les autres employés de soutien du Parlement empêcherait ce dernier de siéger ou de débattre des mesures législatives. Une grève générerait certes les députés et les sénateurs, mais elle ne les empêcherait nullement d'exercer leurs fonctions parlementaires.

De la même façon, nous ne voyons pas comment une grève porterait atteinte à la prérogative individuelle des parlementaires. En effet, même s'il y avait une grève, les députés et les sénateurs pourraient continuer d'avoir accès au Parlement, d'entrer à la Chambre et de prendre la parole et de voter sur des questions dont celle-ci serait saisie.

Les membres du Comité savent sans aucun doute que le Parlement de la Grande-Bretagne et celui de l'Australie ont accordé à leurs employés tous les droits de négociations collectives, y compris le droit de grève. Il n'est certes pas impensable que les employés parlementaire du Canada soient eux aussi autorisés à exercer le droit de grève.

Nous sommes d'avis que le droit de grève est un élément indispensable de la négociation collective. Nous recommandons que l'article 46 du projet de loi C-45 soit modifié pour permettre aux employés d'exercer leur droit de grève comme moyen de régler un différend. Nous recommandons par ailleurs que les articles 73 à 76 soient supprimés.

En conclusion, le projet de loi C-45 aura pour effet de garantir à l'employeur la prérogative de continuer à déterminer unilatéralement beaucoup de questions qui sont au coeur des conditions de travail des employés du Parlement et de le faire sans craindre un examen par un tiers. Lorsque les employés peuvent déjà participer à des négociations, le projet de loi ne fera qu'affaiblir leur aptitude à obtenir des concessions de l'employeur. Les modifications que nous avons proposées au projet de loi constituent le minimum nécessaire pour établir au Parlement un régime de négociation collective équilibrée. Nous espérons que vous étudiez attentivement nos observations et que vous accepterez les recommandations que nous avons formulées.

Le président: Je vous remercie beaucoup de votre exposé, monsieur Levine. Y a-t-il des questions? Madame Copps.

Mme Copps: J'aimerais reprendre dans le sens inverse les différentes questions que vous avez soulevées. Pour ce qui est, tout d'abord, du droit de grève, y a-t-il, selon vous, des groupes d'employés travaillant sur la Colline qui pourraient, s'ils optaient pour la grève, entraver le processus parlementaire? Je

[*Texte*]

I realize it does not fall under your area—the actual issue of communications?

Mr. Levine: I am not familiar with all details of the operation of the House, but I cannot conceive of any area which would prevent the operations of the House from continuing. As we say, it may be a bit more inconvenient, but I see no reason why the House could not function and perform its duties.

• 1125

Mr. Ed Finn (Senior Public Relations Officer, Canadian Union of Public Employees, Department of Research): I just want to add that our experience has been that generally the public sector unions in Canada have always taken pains to make sure essential services are maintained, even during strikes or lock-outs. I do not think you could point to too many examples where unions have acted irresponsibly in this matter.

Ms Copps: Would you see a provision for essential services, or would you simply leave that up to the discussion of...? Because I think one area which could conceivably be pointed to as an essential area would be the area of simultaneous translation, given that some people will not understand what is going on if the language is not translated.

Mr. Finn: Yes. Obviously, we cannot speak for the union or unions...

Ms Copps: Involved in translation.

Mr. Finn:—which will be representing these employees, and this will be something that has to be worked out with them. But in general terms and on the matter of principle, I think our position would be that this would be something which could be worked out between the management and the employees' unions.

Miss Jane Stinson (Research Officer, Canadian Union of Public Employees, Department of Research): In fact, we have experience in this area. The hospital sector is always an area where there is a lot of debate about the continuation of essential services.

We have very good experience in Manitoba, where there is no designation of essential employees by the legislature, but an agreement has been worked out between the union and the employer whereby they jointly agreed on who would be designated as essential. I think our experience has shown that certainly the way it works best is to try to balance the interests of both parties.

Certainly in our experience with hospital workers, the union also cares about the service they are providing. On the other hand, to just unilaterally decree who would be designated essential often erodes the bargaining power you may have.

Ms Copps: It might be helpful for the committee perhaps to hear from the representatives involved in the Manitoba

[*Traduction*]

songe tout particulièrement au service d'interprétation ou de traduction simultanée et—je me rends bien compte que cela ne relève pas de votre domaine—à la question des communications en général.

M. Levine: Je ne suis pas au courant de tout le détail du fonctionnement de la Chambre, mais d'après moi, il n'y aurait aucun service capable d'empêcher la Chambre de continuer à fonctionner. Comme je le disais, ce serait un peu gênant, mais je ne vois pas pourquoi la Chambre ne pourrait pas continuer de fonctionner et de s'acquitter de ses tâches.

M. Ed Finn (agent supérieur de relations publiques, Syndicat canadien de la Fonction publique, département de recherches): J'aimerais tout simplement ajouter que, si je m'appuie sur notre propre expérience, les syndicats canadiens de fonctionnaires ont en général toujours fait des efforts spéciaux pour veiller à ce que les services essentiels soient maintenus, même lors de grèves ou de lock-out. Je ne pense pas qu'on trouverait beaucoup d'exemples où les syndicats ont agi de façon irresponsable à ce niveau-là.

Mme Copps: Envisageriez-vous une disposition devant couvrir les services essentiels, ou bien laisseriez-vous cela à... Il y a je pense un service qui est essentiel, notamment l'interprétation, étant donné que certaines personnes ne peuvent comprendre ce qui se passe si la discussion se déroule dans l'autre langue et s'il n'y a pas d'interprétation.

M. Finn: Oui. Évidemment, nous ne pouvons pas parler au nom du syndicat ou des syndicats...

Mme Copps: Qui s'occupe des traducteurs?

M. Finn:... qui représentent ces employés? Il faudrait négocier cela avec eux. Mais de façon générale, pour ce qui est du principe même, nous sommes d'avis que cela devrait être négocié par le patronat et par les syndicats.

Mme Jane Stinson, (rechercheuse, Syndicat canadien de la Fonction publique, département de recherches): Nous avons d'ailleurs une certaine expérience dans ce domaine. Le secteur des hôpitaux en est un où il y a toujours beaucoup de contro-verses autour du maintien des services essentiels.

Notre expérience a été très bonne au Manitoba. Dans cette province, les employés essentiels ne sont pas désignés par l'assemblée législative. Tout simplement, le syndicat et l'employeur se sont entendus sur la liste de ceux qui seraient désignés. Notre expérience dans ce domaine a certainement révélé que la meilleure solution c'est d'essayer d'équilibrer les intérêts des deux partenaires.

Pour ce qui est de notre expérience avec les employés d'hôpitaux, le syndicat et les syndiqués sont très sensibles à la nécessité du service qu'ils assurent. D'un autre côté, un décret unilatéral désignant les employés, ne ferait que gruger votre pouvoir de négociation.

Mme Copps: Il serait peut-être utile que le Comité entende certains des représentants qui ont joué un rôle dans ces

[Text]

experience. Would the discussions take place on an ongoing basis or just when there is a disruption? How do they sit down and negotiate what is part of essential services and what is not?

Miss Stinson: Well in this case they sat down outside of regular bargaining and outside of the immediate threat of strike action to jointly determine who would be considered or designated essential employees. They also had a dispute resolution process which they had agreed upon before getting into the process. In the event that they could not agree, the matter would be referred to arbitration among a select group of arbitrators whom they had already jointly agreed upon.

Ms Copps: I am sympathetic to your view on the issue of essential services, because having come from the Province of Ontario it has always amazed me that the toilet bowl cleaners are essential services but the medical profession somehow can go on strike and it does not affect health. That has been sort of the suggestion in the past.

I have just been handed a note. I realize that in fact the interpreters or translators are not Hill employees. But I just used them as an example if there was a change and if there were certain areas that were essential.

Okay, just backing up for a moment, on the issue of classification . . . On the issue of the areas that you are allowed in fact to negotiate under the current legislation without any amendments, other than money, what is there?

Mr. Levine: Under the proposed legislation?

Ms Copps: Under the current bill, as it is proposed. You obviously can argue salary levels, but if you are denied the right to argue classification or job security or any of these other areas, what is there besides money?

Mr. Levine: Very little; money and wages and benefits are pretty well it. If you do not have any control over the negotiation of classifications, then even the negotiations on salaries are more theoretical than anything else.

Ms Copps: It can be arbitrarily rolled back as they were in the case of reclassification of . . .

Mr. Levine: Right. In other words, a certain group of employees could negotiate a salary increase and the employer could unilaterally reclassify the position and role it back to where it was before. So without the right to negotiate classifications, the right to bargain salaries is hypothetical.

• 1130

Ms Copps: If I can add to that, the right to bargain salaries may be meaningless if in fact no job comes with it—if your job is eliminated, for example, through technological change or reorganization of work.

Some of these questions probably would be better directed to the House Leader when he comes this afternoon, but do you

[Translation]

négociations au Manitoba. Ces négociations se déroulent-elles de façon continue ou seulement lorsqu'il y a un problème? Comment ces gens font-ils pour s'asseoir ensemble et négocier ou décider ce qui est essentiel et ce qui ne l'est pas?

Mme Stinson: Dans le cas dont nous avons fait état, les intéressés se sont réunis en dehors des séances régulières de négociation et en dehors d'un contexte de menace imminente de grève afin de déterminer ensemble quels employés devraient être considérés comme essentiels et désignés. Ils avaient d'ailleurs déjà adopté un processus de résolution de différends avant même d'entreprendre cette autre étape. S'il s'avérait un jour qu'ils ne pouvaient pas s'entendre, la question serait renvoyée devant un comité d'arbitrage dont les membres auraient été choisis auparavant par les deux partenaires.

Mme Copps: Je comprends votre point de vue en ce qui concerne les services essentiels. Je suis ontarienne, et cela m'a toujours étonnée que les nettoyeurs de toilettes soient considérés comme essentiels tandis que les médecins font la grève, et l'on dit que cela ne pose pas de risques pour la santé des gens. C'est en tout cas le message qu'on a essayé de faire passer.

On vient de me remettre un petit mot. Je me rends bien compte que les interprètes ou les traducteurs ne sont pas des employés de la Chambre proprement dite. Je les ai tout simplement cités à titre d'exemple, pour voir s'il n'y aurait pas certains services qui pourraient être jugés essentiels.

Pour faire un peu marche arrière, j'aimerais revenir sur la question de la classification . . . outre les questions d'argent, quelles sont celles que vous pouvez négocier en vertu de la loi actuelle, non modifiée?

M. Levine: En vertu du projet de loi?

Mme Copps: En vertu du libellé actuel du projet de loi. Vous pouvez bien sûr négocier les salaires, mais si l'on vous refuse le droit de négocier en matière de classification, de sécurité de l'emploi, etc., que reste-t-il d'autre?

M. Levine: Très peu de choses. Les salaires et les avantages sociaux sont les éléments les plus importants. Et si vous n'exercez aucun contrôle sur la négociation de la classification, les négociations salariales deviennent alors plus théoriques.

Mme Copps: Il peut y avoir recul arbitraire, comme ce fût le cas dans la reclassification de . . .

M. Levine: C'est exact. Autrement dit, un certain groupe d'employés pourrait négocier une augmentation salariale et l'employeur pourrait unilatéralement reclassifier le poste et ramener tous les éléments à ce qu'ils étaient auparavant. Sans le droit de négocier la classification, le droit de négocier les salaires est purement hypothétique.

Mme Copps: Si vous me permettez, j'aimerais ajouter quelque chose ici. Le droit de négocier des salaires serait vide de sens s'il n'y avait pas d'emplois . . . si votre emploi est supprimé, par exemple, par l'automatisation ou par la redistribution du travail.

Certaines de ces questions devraient vraisemblablement être adressées plutôt au Leader du gouvernement à la Chambre qui

[Texte]

have any idea why technological change protection is not included?

Mr. Jeff Parr (Researcher, Canadian Union of Public Employees, Department of Research): I think it is because this bill has taken the model of the Public Service Staff Relations Act and basically tried to thrust it into the House of Commons without making appropriate amendments. There is no provision in the Public Service Staff Relations Act for technological change negotiations.

On the one hand, while Parliament has recognized that employees who are under the federal code should have the right to negotiate technological change, it does not recognize them here.

Miss Stinson: I would just like to point out something else. There is a fairly recent development in Ontario with our members of the Ontario Workers Compensation Board, who are covered by the Crown Employees Collective Bargaining Act, which is modelled very much along the lines of the Public Service Staff Relations Act and the provisions contained in Bill C-45. They are also employees by virtue of section 18 of that act, which gives the employer exclusive functions to manage. It spells out that the employer has exclusive function to determine such things as organization of work, methods and procedures—i.e., technological change. A recent arbitration decision by Owen Shine, chairman of the board, found that in fact the employees should have the right to bargain that feature.

What I am saying is that legislation which, in the past, prevented employees from bargaining it by giving management exclusive rights to determine these things, is being seen now as not appropriate to the situation at hand, given the significant and very serious consequences of those changes—that employees in fact should have the right to bargain it.

Ms Copps: I have just one last question and then we will move along, because I know other people want to ask questions.

On the issue of certification of employees who are employees of Members of Parliament and Senators, I know there is a collective in the NDP caucus. I am not quite sure how it operates, and we may hear from somebody on it.

How would you protect the issue of confidentiality? If you look at the ADMs and the DMs and all that, they are covered because they are exempt as sort of management types. People who work in the office of a member, let us suppose there was a dispute and it was an irresolvable dispute, the employees, in those circumstances, may also be privy to a lot of confidential information, which could in fact create difficulties if they

[Traduction]

doit venir nous rencontrer cet après-midi, mais j'aimerais tout de même savoir si vous n'avez pas une idée des raisons pour lesquelles il n'y a pas ici de protection contre l'évolution technologique.

M. Jeff Parr (rechercheur, Syndicat canadien de la Fonction publique, Département de recherches): C'est sans doute parce que le projet de loi a été calqué sur la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique que l'on veut appliquer à la Chambre des communes sans pour autant y apporter des modifications nécessaires. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne comporte aucune disposition relativement à des négociations sur la question de l'évolution technologique.

D'un autre côté, bien que le Parlement ait reconnu que les employés qui sont assujettis au code fédéral devraient avoir le droit de négocier la question de l'évolution technologique, ce droit n'est pas reconnu ici.

Mme Stinson: J'aimerais ajouter encore quelque chose. Il s'est récemment passé quelque chose en Ontario chez les membres de l'*Ontario Workers Compensation Board*, qui sont couverts par la *Crown Employees Collective Bargaining Act*, lequel reprend de façon générale la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et les dispositions contenues dans le projet de loi C-45. Ces employés sont assujettis à l'article 18 de cette loi, qui donne à l'employeur la responsabilité exclusive en matière de gestion. En effet, cet article précise que l'employeur est seul responsable de l'organisation du travail, de la détermination des méthodes et des procédés, c'est-à-dire de l'évolution des changements technologiques. Dans une décision en arbitrage rendue récemment par Owen Shine, président du conseil, celui-ci déclare en fait que les employés devraient avoir le droit de négocier cet élément de leur travail.

Ce que je veux dire, c'est que ces lois qui ont jusqu'ici interdit aux employés de négocier ce genre de chose, étant donné qu'elles donnaient au patronat le droit exclusif de déterminer ces questions, sont maintenant perçues comme ne correspondant pas à la situation actuelle, étant donné les conséquences très graves de ces changements... Et c'est pourquoi l'on dit que les employés devraient avoir le droit de négocier cela.

Mme Copps: J'ai une dernière question, après quoi je cèderai la place au suivant, car je sais que nous sommes nombreux à vouloir vous poser des questions.

Pour ce qui est de l'accréditation des employés des députés et des sénateurs, je sais qu'il y a un système collectif au sein du caucus néo-démocrate. Je ne sais pas trop comment ce système fonctionne, et peut-être que nous entendrons des témoins qui pourront nous en parler.

Comment veilleriez-vous à la protection du caractère confidentiel de certains renseignements? Les sous-ministres et les sous-ministres adjoints, etc., sont tous couverts, car ils sont exemptés, étant donné qu'ils font partie de l'administration. Ceux et celles qui travaillent pour les députés... Supposons qu'il y ait un différend impossible à résoudre. Dans pareilles circonstances, les employés seraient peut-être au courant de

[Text]

decided to go out and . . . I am just sort of . . . Given that they do not get the protection of the ordinary . . . just as the member is defeated, so they can go. They have no protection that way and they are . . . Often times I know my staff works very long hours and they do not get the benefit of financially being a civil servant.

I am sympathetic to their situation. I personally do not have any problem with them organizing, but I wonder how you would deal with the fact that they are very much tied in, in a political way, as opposed to being a straight civil servant. They are in fact kind of like exempt staff, and I do not know that there is a provision for exempt staff to be covered under a collective agreement in any other jurisdiction. I just wonder how . . .

Mr. Parr: I am not sure if I am answering your question here, but you raise a problem with regard to confidentiality of information and that sort of thing. There is really nothing which protects the employer from that now.

Ms Copps: I am not sure.

Mr. Parr: If an employee is discharged from a member's office and decides to go and release whatever kind of confidential information they have, there is really nothing to prevent them from doing it now. I think it is mainly a question of the sort of employer-employee relations which develop. I guess the point we are trying to make is that collective bargaining can sort of codify that. Certain things can be dealt with through collective bargaining.

Ms Copps: I guess I will give you an example. In my own area . . .

The Chairman: Miss Copps, can you make it brief? You have had ten minutes.

Ms Copps: Sorry. I will make it very brief. My office operates very much like a co-operative. People have collective responsibilities. The decisions are all made collectively, with all my staff. Other members perceive their staff roles in quite a different way; they have this person who is like the chief of staff and this person who is doing this.

• 1135

Now if we had a union in the Liberal caucus and if somebody came in and decided we must have these classifications, it is almost like each person operating their own little operation. I would not necessarily like to be put in a position of having to appoint a chief of staff at *x* salary and having to appoint a secretary at *x* salary when I do not have a secretary and I do not have a chief of staff. I operate in a different way. I am not sure whether you would be brought in under these classifications in it collectively. How would it work?

Mr. Parr: There is no reason why, in the negotiations on a caucus-wide basis, they cannot be left broad enough so that the

[Translation]

quantité de renseignements confidentiels, ce qui pourrait poser des problèmes s'ils décidaient de sortir et de . . . Je suis quelque peu . . . Étant donné qu'ils ne jouissent pas de la même protection que . . . Si le député pour lequel ils travaillent est défait, ils partent. Ils n'ont aucune protection sur ce plan là et ils sont . . . Je sais que mon personnel fait souvent de longues journées et qu'il ne jouit pas des mêmes avantages financiers que les fonctionnaires.

Je comprends leur situation. En ce qui me concerne, je ne vois pas d'inconvénient à ce qu'ils s'organisent entre eux . . . Mais je me demande comment nous devons composer avec le fait qu'ils sont très liés au climat politique, au contraire de simples fonctionnaires. Il s'agit pratiquement d'employés exemptés, mais je ne sais s'il y a des dispositions en matière d'employés exemptés dans le cadre de conventions collectives déjà négociées. Je me demande tout simplement comment . . .

M. Parr: Je ne sais si ce que je vais dire va répondre à votre question, mais vous soulevez le problème du caractère confidentiel de certains renseignements. À l'heure actuelle, il n'existe à vrai dire rien qui protège l'employeur sur ce plan.

Mme Copps: Je n'en suis pas certaine.

M. Parr: Si un employé est renvoyé par un député et s'il décide de rendre public certains renseignements confidentiels dont il a pris connaissance, il n'y a rien que l'on puisse faire à l'heure actuelle pour l'en empêcher. C'est surtout une question de relations patronales-syndicales. Ce que je veux dire, c'est que le processus de négociation collective pourrait codifier cela. Certaines choses peuvent être réglées par l'intermédiaire du processus de négociation collective.

Mme Copps: Je devrais peut-être vous donner un exemple. Dans ma circonscription . . .

Le président: Madame Copps, je vous demanderais d'être brève. Vous avez déjà eu 10 minutes.

Mme Copps: Excusez-moi. Je serai très brève. Mon bureau fonctionne un peu à la façon d'une coopérative. Les employés qui relèvent de moi ont des responsabilités collectives. Toutes les décisions sont prises collectivement par l'ensemble du personnel de mon bureau. Il y a d'autres députés qui définissent de façon tout à fait différente les rôles de leurs employés. Ils auront un chef de bureau et une autre personne qui aura des tâches particulières à accomplir.

Si nous avions un syndicat dans le caucus libéral et si quelqu'un décidait qu'il nous fallait établir des classifications . . . C'est un peu comme si chacun d'entre nous avait sa propre petite exploitation. Je n'aimerais pas forcément me retrouver obligé de désigner un chef de bureau qui gagnerait «X» dollars et une secrétaire qui en gagnerait «Y». Je n'ai pas de secrétaire et je n'ai pas non plus de chef de bureau. Je fonctionne de façon tout à fait différente. Je me demande donc ce qui se passerait dans le cas de ces différentes classifications. Comment cela fonctionnerait-il?

M. Parr: Il n'y a aucune raison pour laquelle, dans le contexte négociations à l'échelle d'un caucus, ces dispositions

[Texte]

employers, who are essentially like supervisors in a private sector workplace, have the ability to work out whatever arrangement is appropriate for their particular office.

I know with the NDP caucus, very general conditions of work are set down in terms of job classifications and those sorts of things. It is basically worked out within the offices themselves.

The Chairman: Thank you, Mr. Parr. Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Thanks very much. Before getting to a question, I have to tell you I reviewed your brief last evening and I had to keep turning back to find out whether this was a private member's bill or a government initiative.

You talk about the delays in the brief for this legislation coming forward. I was searching for some recognition that after a long time this government had brought in this legislation. So I have to tell you it did not impress me very much. But let us talk about your brief. You say the delays must stop. Have you any comment on the length of time it took this to get through the House once we had it fitted into the government timetable and the number of speeches that were made by the opposition parties? We wanted to have the legislation before this committee far before this, but it was delayed. Have you any comment as a witness on this?

Mr. Levine: I did delete it from my summary because I am pleased we have at last reached this particular point. I think you would have to admit that in terms of the efforts by the Hill employees to unionize, which now goes back some three years, it has taken a long time to get to this point. I think we appreciate the fact that the committee and the House have now reached the point where it is given serious consideration, and we are pleased about it.

Mr. Lewis: All right. This is fair enough. For my purposes, I would like to just explore this right to strike bit just a little bit. In your terminology, you make it appear as though parliamentarians would be stopped dead in their tracks if they did not have messengers and cafeterias. But is it not true that if we were faced with a strike by maintenance staff, electricians, security and *Hansard* employees, Parliament would be stopped dead in its tracks?

In other words, sir, I can walk from the Confederation Building to the House of Commons. But if there is a demonstration on the Hill and I cannot get through the door because there is no security or the building is flooded by people because there is no security because there is a strike on, how does Parliament function in such a case? Suppose a fuse goes out in the Chamber and there is no electrician to fix it. I think, with all due respect, it is a bit of a ploy to suggest we have to have messengers and cafeterias here. What we are talking about is the right of Parliament to debate the issues and not to be held hostage to some other dispute when we are here in the national

[Traduction]

ne pourraient pas être suffisamment larges pour que les employeurs, qui seraient en définitive le parallèle des superviseurs dans le secteur privé, puissent négocier les arrangements qui seraient les plus pratiques et les plus importants pour leur propre bureau.

Je sais que pour ce qui est du caucus néo-démocrate, les conditions de travail, les classifications, etc., sont établis de façon très générale. Le détail est négocié indépendamment pour chacun des bureaux.

Le président: Merci, monsieur Parr. Monsieur Lewis.

M. Lewis: Merci beaucoup. Avant de vous poser ma question, je tiens à vous dire que j'ai lu votre mémoire hier soir et que je n'ai cessé de retourner en arrière pour voir s'il s'agissait d'un bill privé ou d'une initiative du gouvernement.

Dans votre mémoire, vous parlez du retard qu'accuse le projet de loi. Je m'étais attendu à ce qu'il soit reconnu quelque part que l'actuel gouvernement a décidé que l'on a attendu assez longtemps. Vos remarques à ce propos ne m'ont donc pas beaucoup impressionné. Mais revenons à votre mémoire. Vous dites en avoir assez de ces retards. Auriez-vous quelque chose à dire au sujet du temps qu'il a fallu pour que cela soit revu à la Chambre une fois qu'on lui avait trouvé une petite place dans l'échéancier du gouvernement, et du nombre de discours qui ont été prononcés par des députés des partis de l'Opposition? Nous aurions voulu saisir le Comité de ce projet de loi bien avant, mais nous avons été bloqués. Auriez-vous quelque chose à dire à ce propos?

M. Levine: J'ai justement retiré ces remarques du résumé que j'ai fait du mémoire, car je suis heureux que nous soyons enfin arrivés là où nous en sommes. Vous devrez cependant reconnaître que les employés de la Colline parlementaire essaient de se syndicaliser depuis trois ans. Il a fallu attendre longtemps pour en arriver à cette étape-là. Quoi qu'il en soit, nous apprécions le fait que le Comité et que la Chambre en soient arrivés à examiner sérieusement cette question, et nous en sommes très heureux.

M. Lewis: D'accord. J'aimerais examiner un peu avec vous cette question du droit de grève. Si je reprends vos propos, vous semblez vouloir donner l'impression que les parlementaires seraient complètement bloqués s'ils n'avaient pas de messagers et de cafétérias. N'est-il pas vrai que si le personnel responsable de l'entretien, les électriciens, les employés des services de sécurité et ceux responsables du *Hansard* faisaient eux la grève, le Parlement serait tout à fait bloqué?

Je peux me rendre à pied de l'immeuble de la Confédération jusqu'à la Chambre des communes. Cela ne me poserait aucun problème. Mais si il y a une manifestation sur la Colline et si je ne peux pas franchir la porte parce qu'il n'y a pas de gardiens de sécurité ou parce que l'immeuble a été envahi par des manifestants justement parce qu'il n'y a pas de gardiens de sécurité, alors comment le Parlement fonctionnera-t-il? Supposons que les plombes sautent à la Chambre et qu'il n'y a pas d'électricien à qui nous puissions faire appel. Avec tout le respect que je vous dois, vous allez un peu loin lorsque vous dites qu'il nous faut absolument avoir des messagers et des cafétérias. Ce dont il est question ici c'est du droit du Parle-

[Text]

interest, no matter what our party is, and we have to go back and face our electorates.

Mr. Levine: I want to make two comments. I think we have to distinguish between absolutely essential services and convenience.

An hon. member: Bull's-eye.

Mr. Levine: Sure, it is convenient to have all of those things available. But if we turn the pages of history back to 1867, we did not have messengers, we did not have security guards, and we did not have electricians looking after fuses. Parliament did exist and did function.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): We did not have automobiles either.

Mr. Levine: Right, okay. We have had strikes in municipal government and municipalities have still continued to function and councils have still continued to function. Maybe they do not meet in the city hall; they might meet in some other location. It can happen.

• 1140

Mr. Lewis: How would we cope without security? I ask you, sir, how would we operate without security guards to keep tourists or anybody else out of the Chamber? I just ask that one question.

Mr. Levine: Well, I do not have an answer to that.

Mr. Lewis: I realize we could shout once we are in there.

Mr. Levine: In any normal industrial relations set-up there are exclusions from the bargaining unit, normally supervisory staff . . .

Mr. Lewis: Supervisory staff.

Mr. Levine: Supervisory staff. Normally, when we have a strike in a municipal government, the functions of the municipality are carried on in a more limited way.

Mr. Lewis: The advisory staff now become security guards.

Mr. Levine: It could be.

Ms Coppins: What do you do at airports?

Mr. Lewis: I just want to establish . . . What about the picket lines? Would you expect Members of Parliament to respect the picket lines?

Mr. Levine: I would like them to . . .

Mr. Lewis: Then it does not function.

Mr. Levine: —but I know for a fact that many of them would not. Again, making the analogy with the municipal government, in cases where through conscience city councillors

[Translation]

ment de discuter des questions dont il est saisi et de ne pas être pris en otage dans le cadre d'un différend. Nous devons défendre les intérêts du pays, quel que soit le parti auquel nous appartenons, et nous devons rendre compte de ce que nous faisons à l'électorat.

M. Levine: J'aurais deux commentaires à faire. Il convient de faire une distinction entre les services absolument essentiels et les services qui sont tout simplement pratiques à avoir.

Une voix: Justement.

M. Levine: Bien sûr qu'il est pratique de pouvoir faire appel à tous ces services. Mais si l'on remonte jusqu'à l'année 1867 . . . nous n'avions à l'époque pas de messagers, pas de gardiens de sécurité, pas d'électriciens responsables de changer les plombs. Le Parlement existait cependant bel et bien et il fonctionnait.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Nous n'avions pas non plus de voitures.

M. Levine: D'accord. Il y a déjà eu des grèves du côté de certains gouvernements municipaux, mais les municipalités ont continué de fonctionner et les conseils municipaux aussi. Le conseil municipal n'a peut-être pas pu se réunir à la mairie, mais il a pu se réunir ailleurs. Tout est possible.

M. Lewis: Comment fonctionnerions-nous sans service de sécurité? Je vous le demande. Comment pourrions-nous fonctionner si nous n'avions pas de d'agents de sécurité pour empêcher les touristes ou d'autres personnes de pénétrer dans la Chambre? Voilà la question que je vous pose.

M. Levine: Je n'ai pas de réponse à vous fournir.

M. Lewis: Je me rends bien compte qu'une fois rendus à l'intérieur nous pourrions crier.

M. Levine: Dans le contexte des relations industrielles, il y a certains groupes qui sont exclus de l'unité de négociations, notamment le personnel responsable de la surveillance . . .

M. Lewis: Le personnel de surveillance.

M. Levine: Le personnel de surveillance. En règle générale, en cas de grève chez les employés d'un gouvernement municipal, le travail de la municipalité se fait sur une échelle plus limitée.

M. Lewis: Le personnel de surveillance se recycle pour remplacer les gardiens de sécurité.

M. Levine: C'est une possibilité.

Mme Coppins: Et qu'en serait-il dans les aéroports?

M. Lewis: J'aimerais tout simplement qu'il soit clair . . . Qu'en est-il des lignes de piquetage? Vous attendriez-vous à ce que les députés respectent les lignes de piquetage?

M. Levine: J'aimerais qu'ils le fassent . . .

M. Lewis: Alors cela ne fonctionnerait plus.

M. Levine: . . . mais je sais que nombre d'entre-eux ne le feraient pas. Pour revenir à mon analogie avec la situation des gouvernements municipaux, dans les cas où pour des raisons de

[Texte]

decided not to cross a picket line, they found ways and means to meet and carry out their functions elsewhere.

Mr. Parr: I think the thing is that it is the parliamentarian's right to determine whether he will cross the line or not. There is nothing intrinsic about a picket line that says a parliamentarian is prevented from crossing. That is a decision that each parliamentarian makes. In that sense, I do not think it can be said that the picket line itself infringes on their privilege. It is a member's decision whether to cross or not. The picket line itself would not prevent them from crossing the line.

Mr. Lewis: All right. But I do submit to you that Parliament could not function unless we had some of the essential services that are presently functioning. The people of Canada would be held hostage to a dispute centered here. I do not think people would put up with that, sir. It just would not be on . . . That is why the right to strike is not included.

Mr. Finn: I think the kinds of specific arrangements you would have to make would be with the actual unions who would be representing these people. My own feeling would be that the intent of a strike would not be to shut Parliament down.

Mr. Lewis: No, but the effect would be.

Mr. Finn: Well, the effect . . .

Mr. Lewis: The intent would be to win the battle. The effect would be to shut Parliament down.

Mr. Finn: I think you could make arrangements that could keep Parliament operating. Maybe not as smoothly, maybe not as -

Mr. Lewis: Who says it is smooth now?

Mr. Levine: It might be better.

Miss Stinson: There are a few points I would like to respond to. One is that you say the right to strike does not exist in the legislation because the effect of a strike might be to shut Parliament down. I disagree. I think you are trying to use a sledgehammer instead of a scalpel. The right to strike could in fact exist in this legislation. You could be looking at alternative ways to try to make that a little bit more fair, as is the case under many other pieces of legislation.

A union does not just decide to go on strike and hold a party to ransom. There are a number of other factors that come into a decision regarding the use of the right to strike. They are weighed very carefully by the union. Let us not forget that we are dealing with people who can change legislation. For a union to decide they are going to shut things down entirely may be like signing their death warrant to the strike.

I think to say that you have to exclude the right to strike from the legislation totally, and that these employees should

[Traduction]

conviction personnelle les conseillers municipaux ont choisi de ne pas franchir les lignes de piquetage, ils ont trouvé d'autres moyens et d'autres endroits pour travailler.

M. Parr: Je pense que chaque député devrait pouvoir décider s'il veut ou non franchir une ligne de piquetage. Il n'y a rien qui dise que les parlementaires ne doivent pas franchir des lignes de piquetage. C'est une décision que chacun devra prendre. Et c'est pourquoi je dirais qu'une ligne de piquetage n'empiète pas en soi sur le privilège des députés. C'est à chacun de décider s'il veut ou non franchir les lignes de piquetage. Ce n'est pas parce qu'il y a une ligne de piquetage que les députés ne pourront la traverser.

M. Lewis: Très bien. Je maintiens cependant que le Parlement ne pourrait pas fonctionner à moins d'avoir certains des services essentiels qui existent à l'heure actuelle. Le peuple canadien serait tenu en otage s'il y avait un différend sur la Colline. Je ne pense pas que le peuple canadien supporterait cela. Ce ne serait pas seulement . . . C'est pourquoi le droit de grève n'est pas inclus.

M. Finn: Tout ce qui est des arrangements spéciaux qu'il faudrait prévoir, il faudrait que vous en discutiez avec les syndicats qui représenteraient ces gens. Je pense quant à moi que si une grève avait lieu, ce ne serait pas dans le but de fermer le Parlement.

M. Lewis: Non, mais s'en serait la conséquence.

M. Finn: Et bien, la conséquence . . .

M. Lewis: Le but serait de gagner la bataille. Et la conséquence serait la fermeture du Parlement.

M. Finn: Je pense qu'il serait possible de prévoir des arrangements qui permettraient au Parlement de continuer de fonctionner, peut-être pas de façon aussi harmonieuse, pas aussi . . .

M. Lewis: Qui a dit que le fonctionnement du Parlement est harmonieux à l'heure actuelle?

M. Levine: Ce serait peut-être mieux encore.

Mme Stinson: J'aimerais répondre à quelques-unes de vos remarques. Vous avez dit que le droit de grève n'existe pas dans la loi, car s'il y avait une grève, cela pourrait amener la fermeture du Parlement. Je ne partage pas votre point de vue. Il me semble que vous essayez d'utiliser un marteau au lieu d'un scalpel. Le droit de grève pourrait très bien être reconnu dans la loi. Vous pourriez envisager différentes formules qui rendraient les choses un peu plus juste, comme cela a déjà été fait dans le cadre d'autres projets de loi.

Un syndicat ne va pas tout simplement décider de faire la grève et de tenir un parti en otage. Il y a nombre de facteurs qui interviennent dans toute décision débouchant sur le recours au droit de grève. Et tous ces facteurs sont bien pesés par les syndicats. Il ne faut pas oublier qu'on parle ici de personnes qui peuvent changer les lois. Si un syndicat décidait de tout fermer, ce serait comme s'il signait son propre ordre d'exécution.

Je pense que cela limiterait trop la loi si l'on excluait tout à fait le droit de grève et si on le refusait à tous ces employés.

[Text]

not have that right at all, is far more restrictive than the legislation needs to be.

Mr. Lewis: That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Lewis. Mr. Keeper.

Mr. Keeper: In your brief, you say on page 17:

Even in the face of a strike, MPs and Senators would not be prevented from exercising their privilege to have access to Parliament, to enter the Chamber and speak and vote on matters before the House.

I am interested in the sentence at the bottom of the page which said that Britain and Australia have extended full collective bargaining rights to their employees, including the right to strike. Since we are here today to educate ourselves and to get a broader perspective on the legislation that is before the House, could you elaborate a bit on the British and Australian experiences in a way that might throw some light on the legislation we are presently considering?

• 1145

Mr. Parr: The case of Britain and Australia is basically that the employees of the legislatures are treated as public servants and they fall under the same kind of legislation. The difference is that the private-sector industrial relations legislation is basically the model that is used for the legislature itself. So in this case they are operating under what would be the equivalent of the Canada Labour Code.

I guess members are probably aware that there was a document tabled in the House in 1983 from the Privy Council that talks briefly about this. It was called ...

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): The Weir report ...

Mr. Parr: I think that is what it is called, yes, the Weir report. I understood it came from the Privy Council. In any case, it discusses this briefly as well. But the thing is that it is private-sector legislation, essentially, that governs the collective bargaining relations there.

Mr. Keeper: What has been the experience in Australia and Britain? Have you examined the experience? Have you had an opportunity to examine the experience?

Mr. Parr: Only to the extent of looking at documents that have discussed it briefly. As I understand it, Australia has weathered strike action in the Australian legislature and they have not yet withdrawn the right to strike. So it does not seem by any stretch of the imagination that the wheels of democracy have ground to a halt there.

Mr. Keeper: When you say they have weathered a strike, could you elaborate on that? Have you more information?

[Translation]

M. Lewis: Je n'ai plus de questions, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lewis, monsieur Keeper.

M. Keeper: Vous dites à la page 16 du texte français de votre mémoire, et je cite:

Même s'il y avait une grève, les députés et les sénateurs ne seraient pas empêchés d'avoir accès au Parlement, d'entrer à la Chambre et de prendre la parole et de voter sur des questions dont celle-ci serait saisie.

J'ai été particulièrement intéressé par une phrase qui vient un peu plus loin où vous dites que la Grande-Bretagne et l'Australie ont accordé à leurs employés tous les droits de négociation collective, y compris le droit de vote. Étant donné que nous sommes réunis aujourd'hui dans le but de nous renseigner et d'avoir une meilleure perspective relativement au projet de loi dont la Chambre a été saisie, pourriez-vous nous éclairer un peu plus sur les expériences britanniques et australiennes, car cela pourrait nous être utile dans le cadre de notre étude?

M. Parr: En Grande-Bretagne et en Australie, les employés des assemblées sont traités au même titre que les fonctionnaires et ils sont couverts par les mêmes genres de loi. La différence, c'est que ces lois sont calquées sur les lois régissant les relations industrielles dans le secteur privé. Dans le cas qui nous intéresse, donc, ils sont assujettis à l'équivalent du Code du travail du Canada.

Les députés savent sans doute qu'un document à ce propos a été déposé à la Chambre en 1983 par le Conseil privé. Ce document avait pour titre ...

M. Turner (Ottawa—Carleton): Le rapport Weir ...

M. Parr: Oui, je pense que c'était bel et bien le rapport Weir. Si je me souviens bien, ce rapport émanait du Conseil privé. Quoi qu'il en soit, les auteurs du rapport avaient brièvement traité de cette question. En tout cas, pour en revenir à ces autres pays, ce sont en définitive les lois en vigueur dans le secteur privé qui régissent le processus de négociations collectives.

M. Keeper: Quelle a été l'expérience de l'Australie et de la Grande-Bretagne? Avez-vous étudié les dossiers de ces deux pays? Avez-vous eu l'occasion de vous pencher sur la façon dont les choses se passent là-bas?

M. Parr: Je n'ai fait qu'examiner certains documents qui en traitent. D'après ce que j'ai compris, il y a eu une grève chez les employés de l'Assemblée législative australienne, mais cette dernière n'a pas encore supprimé le droit de vote. C'est ce qui m'amène à dire que même en faisant un gros effort d'imagination on ne peut pas dire que les roues de la démocratie aient arrêté de tourner là-bas.

M. Keeper: Vous dites qu'il y a eu une grève. Pourriez-vous nous renseigner un peu plus à ce sujet?

[Texte]

Mr. Parr: That is all I have.

Mr. Keeper: I would like to know what led to the organizational drive here on the Hill. What were the irritants? What were the concerns people had that led them to the conclusion they needed to organize?

Mr. Levine: With all due respect, I think that is a question that would be better posed to the representatives of the Public Service Alliance when they make their representations. It is not our union, and all the information we have is secondhand. From what we know, it was the authoritative actions of the employer that stimulated the interest in collective bargaining.

Mr. Keeper: Okay. I assume you are then aware of whatever it was, what irritants there were, that led up to the organizational drive.

Mr. Levine: Yes.

Mr. Keeper: Does this legislation cover the essential concerns that led up to the organizational drive?

Mr. Levine: Not at all.

Mr. Parr: I think the points raised about limitations on negotiations on staffing are quite significant. Under this legislation, employees and their unions would not have the opportunity to enter into negotiations with the employer on staffing matters. Further to that, a number of problems fall out in resolution of grievances; because there are certain areas that are precluded from negotiations of contracts, they are not areas that can be arbitrated in grievances. In addition to that, there are further limitations on the right to take issues to grievance and settle them with the employer. So essentially the kinds of things that were raised in the brief are the kinds of problems that we find with this bill need to be addressed.

Mr. Keeper: I assume the objective of having some legislation is to provide a regularized way of dealing with relations between the employer and the employees. Do you think the bill we have before us is going to lead to fairness in labour relations on the Hill, and to employees being satisfied with their working conditions here on the Hill?

Miss Stinson: I think it is a recipe for quite the opposite. In fact, it does not provide any fairness, because it does not allow for very important concerns of employees to be resolved in an adequate way—for example, the restrictions on what can be taken to grievance adjudication, and restrictions on the issues that can be bargained. I think it is very important for the members here to realize that it does create a recipe for disaster, because what will happen is that employees' frustrations will build and build and build to such a point that they may end up taking the action you seem concerned about preventing in the first place.

[Traduction]

M. Parr: Je n'en sais pas davantage.

M. Keeper: J'aimerais savoir ce qui a amené cette poussée ou cette envie de se syndicaliser chez les employés de la Colline. Quels sont les éléments qui les ont irrités? Quels sont les problèmes qui les ont amenés à vouloir s'organiser?

M. Levine: Je ne voudrais offenser personne, mais je pense qu'il s'agit là d'une question qu'il faudrait poser plutôt aux représentants de l'Alliance de la Fonction publique. Ce n'est pas notre syndicat, et les renseignements dont nous disposons nous viennent d'autrui. D'après ce que nous savons, ce sont les mesures autoritaires de l'employeur qui ont amené les employés à s'intéresser au processus de négociation collective.

M. Keeper: Très bien. J'en déduis que vous êtes au courant des problèmes qui ont amené ce changement.

M. Levine: Oui.

M. Keeper: Le projet de loi couvre-t-il la plupart des questions qui ont débouché sur cette envie de s'organiser?

M. Levine: Pas du tout.

M. Parr: Je pense que les questions soulevées relativement aux limitations imposées en matière de négociation de questions de dotation sont très importantes. En vertu de ce projet de loi, s'il était adopté, les employés et leur syndicat ne pourraient pas, dans les négociations avec l'employeur, introduire des questions de dotation. Par ailleurs, plusieurs autres problèmes sont écartés par les dispositions en matière de règlement des griefs. Étant donné que certaines questions ne peuvent pas faire l'objet de négociations, certaines questions ne pourront pas non plus être soumises à l'arbitrage. D'autre part, il y a des limites en ce qui concerne les questions pouvant faire l'objet de griefs et pouvant être réglées avec l'employeur. En gros, donc, les problèmes que nous relevons dans notre mémoire sont ceux qui devraient être corrigés dans le projet de loi.

M. Keeper: J'imagine que le but de toute loi de ce genre, c'est de mettre en place un système régularisé de relations patronales-syndicales. Pensez-vous que le projet de loi dont nous sommes saisis va amener une équité et une justice meilleures dans les relations de travail à la Chambre et que, s'il est adopté, les employés seront satisfaits de leurs conditions de travail sur la Colline?

Mme Stinson: Je pense que ce projet de loi aboutira sûrement à l'opposé. En effet, il n'offre aucune équité, aucune justice, car il ne permet pas de résoudre de façon satisfaisante des questions très importantes qui intéressent les employés... Je songe par exemple aux restrictions en matière d'arbitrage en cas de griefs et aux restrictions sur les questions qui peuvent faire l'objet de négociations. Je pense qu'il est très important que les députés se rendent compte que c'est la recette garantie de catastrophe, car ce qui se passera, c'est que les frustrations des employés s'empileront les unes sur les autres jusqu'à ce qu'ils optent pour la formule que vous semblez vouloir interdire ou empêcher.

[Text]

[Translation]

• 1150

I would like to remind you or let you know for those who do not about the fact that hospital workers in Ontario have been under a system of compulsory arbitration for a number of years. That legislation affecting them is not nearly so restrictive as this in that they can refer a number of outstanding issues to arbitration, which cannot be done under this legislation. We ended up with an illegal strike of hospital workers in 1981 under more permissive legislation. I am sure most of you recall that. It is important to realize that legislation which attempts to restrict bargaining and put a cap on things can often just act as a boiling pot for frustrations to boil over.

Mr. Keeper: If I understand you correctly, you are saying that while this legislation in law excludes the right to strike, sort of writes out strikes on a piece of paper, that in fact the legislation as it is presently drafted could lead to that result, could lead to a strike?

Miss Stinson: That has been our experience.

Mr. Levine: A more recent example is the provincial government employees' strike in Newfoundland, where they do not have the right to strike, where issues are resolved by arbitration. When frustrations build up, as they did in that instance, no legislation is going to hold people back. I think the people who drafted this legislation are under the illusion that simply because you have an appearance of collective bargaining, what I would call a sham of collective bargaining, that in effect will end the problem.

It may well in fact precipitate a more serious problem as people begin to live under this act with the illusion of real bargaining rights. When they try to exercise them they will be roadblocked at every step of the way. I can see an explosion taking place probably in about 12 or 18 months on Parliament Hill—an explosion of employees, not a physical explosion.

Mr. Keeper: Right. I take it from your earlier comments that there are a whole range of measures that Parliament could take that would improve this legislation so that the likelihood of there being an explosion on Parliament Hill 18 months down the road could be reduced accordingly as we take those measures.

Mr. Levine: That is right.

Mr. Finn: I just make a point that many of the restrictions in this bill seem to be based on a fear that if these rights are extended to these employees they will be abused or they will be used in an irresponsible way.

It would seem to me that because Parliament has the ultimate power to change legislation, it would be much more democratic, much more fair for them to have a more generous

Je voudrais rappeler, ou encore le signaler pour ceux qui ne le sauraient pas, que l'on impose depuis nombre d'années l'arbitrage obligatoire aux travailleurs des hôpitaux ontariens. Le régime de cette loi n'est absolument pas aussi restrictif que cette loi-ci étant donné qu'ils peuvent saisir l'arbitre de certaines questions non réglées mais cette possibilité n'existe pas en vertu des dispositions de ce projet de loi-ci. Quoi qu'il en soit, nous avons vu une grève illégale des travailleurs des hôpitaux en 1981 et ce en dépit de dispositions législatives beaucoup plus souples. Je suis sûr que vous vous en souvenez. Il est important de se rendre compte qu'une loi qui vise à restreindre les négociations collectives et à freiner certaines actions peut souvent constituer un foyer où se multiplient les vexations.

M. Keeper: Si j'ai bien compris, vous dites que ce projet de loi qui exclut le droit de grève dans cette disposition, n'est ni plus ni moins qu'une invitation à la grève, et que tel que rédigé actuellement, il pourrait mener à ce résultat, c'est-à-dire le déclenchement d'une grève, n'est-ce pas?

Mme Stinson: C'est ce que nous avons pu constater.

M. Levine: On peut se rappeler un exemple plus récent, celui de la grève des employés du gouvernement provincial de Terre-Neuve, où le droit de grève n'existe pas et où les différends sont résolus en arbitrage. Quand les vexations se multiplient, comme ce fut le cas là-bas, les dispositions de la loi sont impuissantes à empêcher les gens de faire la grève. Je pense que les rédacteurs du projet de loi s'imaginent à tort que l'on peut résoudre le problème tout simplement en donnant l'apparence de négociation collective, ce que j'appellerais un simulacre de négociation collective.

Au contraire, il se peut que de telles dispositions ne fassent que créer un problème encore plus grave au fur et à mesure que les gens vivront sous le régime de cette loi dans l'illusion qu'ils ont véritablement le droit à des négociations collectives. Quand les gens essayeront d'exercer ce droit, ils constateront que le chemin comporte des entraves à tous bouts de champs. Je puis facilement concevoir une explosion d'ici 12 à 18 mois sur la Colline parlementaire. Je parle ici d'une explosion chez les employés, et non pas au sens littéral du terme.

M. Keeper: Je vois. D'après ce que vous avez dit tout à l'heure, le Parlement pourrait adopter toutes une gamme de mesures pour améliorer le projet de loi afin de réduire les chances d'une explosion sur la Colline parlementaire d'ici à 18 mois.

M. Levine: C'est cela.

M. Finn: Je voudrais faire remarquer que les restrictions contenues dans les dispositions de ce projet de loi semblent y avoir été mises de crainte que si l'on donnait ces droits aux employés, ces derniers en abuseraient ou les exerceraient d'une manière irresponsable.

Il me semble que puisque le Parlement a le pouvoir de modifier la loi en dernier ressort, il serait beaucoup plus démocratique, beaucoup plus juste que le Parlement adopte un

[Texte]

piece of legislation extending these rights to the employees. If the experience showed that they were being used irresponsibly or being abused, then certainly Parliament would then have the ability to change the legislation to put in restrictions based on experience, not on fears of an abuse of rights for which there is absolutely no evidence at the present time.

The Chairman: Thank you. You have one minute left, Mr. Keeper.

Mr. Keeper: I will ask one brief question. Where would be a good place for Parliament to start, not to finish, but to start to improve this legislation?

Mr. Levine: I think we should probably broaden the items that could be bargainable. I think the list of items that is now bargainable is absolutely too restrictive, and that is something that I think any party could easily live with.

The Chairman: Thank you, Mr. Levine. Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Thank you very much, Mr. Chairman. Mr. Chairman, I should share with you and the members of the committee that until 20 months ago I was a member of an association which CUPE represented on my behalf, and that provides me with some insight into your organization. I know you negotiated positive things on my behalf, and I am also aware of the downside of communal organization.

• 1155

Mr. Levine, over the years you have really built up a remarkable record for yourself in the labour movement in Ontario and in Canada, and I want to commend you for that. Every time you appear before an astute group such as this, of course your credibility is on the line. I have to share with you, as my colleague did earlier, my disappointment in your presentation this morning in this sense. I think it rests with you to present or to share those things that you believe to be meritorious and those things that you believe to be deficient in what is before the committee. I am concerned that you have not even attempted to share those things that are meritorious in Bill C-45, which is in a way a technically very complex bill.

I was curious to know whether your organization represents any groups in Ontario where the right to negotiate classification is not included.

Mr. Levine: We do have a small number of members who come under the Crown Employees Collective Bargaining Act in Ontario. It is the same law that governs provincial government employees. For example, we represent employees in the Workers' Compensation Board and the Ontario Housing Corporation and so on. There are limitations there, and I can assure you that it causes a good deal of difficulty. But that would represent a tiny percentage of our total membership in the province. Other Crown employees—for example, Ontario Hydro, which we also represent—do have the right to bargain classifications.

[Traduction]

projet de loi plus généreux donnant ces droits à ses employés. Si à l'usage on constatait que les employés exerçaient ces droits d'une manière irresponsable ou en abusaient, le Parlement pourrait très bien modifier la loi et y introduire des restrictions dictées par l'expérience, et non pas par la crainte d'abus pour lesquels l'on a absolument aucune preuve à l'heure actuelle.

Le président: Merci. Monsieur Keeper, il vous reste une minute.

M. Keeper: Je vais donc poser une brève question. Où conviendrait-il que le Parlement commence, et je ne dis pas finisse, d'améliorer ce projet de loi?

M. Levine: Je pense qu'il faudrait élargir la disposition concernant les questions négociables. La liste actuelle des questions négociables est beaucoup trop restreinte, et son assouplissement pourrait certainement convenir à tous les partis.

Le président: Merci, monsieur Levine. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Merci beaucoup, monsieur le président. Monsieur le président, je me dois de vous dire ainsi qu'aux membres du Comité que jusqu'à il y a 20 mois environ, je faisais partie d'une association représentée par le Syndicat canadien des employés dans la Fonction publique et cela m'a permis de connaître l'organisation de nos témoins. Je sais que vous avez négocié des questions de façon très positive en mon nom et je sais également qu'il existe des inconvénients aux revendications collectives.

Monsieur Levine, au fil des ans vous avez acquis une expérience remarquable dans le mouvement syndical en Ontario et au Canada, et je tiens à vous en féliciter. Chaque fois que vous comparez devant un groupe aussi chevronné que le nôtre, c'est votre crédibilité qui est en cause. Je dois vous avouer, comme l'a fait mon collègue tout à l'heure, ma déception pour ce qui est de votre exposé ce matin. Je pense qu'il vous incombe de présenter, de partager les éléments que vous estimez méritoires et de décrire les lacunes que vous avez repéré dans le projet de loi dont nous sommes saisis. Je crains que vous n'ayez même pas essayé de présenter les éléments méritoires que contient le bill C-45, qui à certains égards est un projet de loi extrêmement complexe.

J'aurai voulu savoir si votre organisation représente des groupes en Ontario qui n'auraient pas le droit de négocier la classification.

M. Levine: Nous avons un petit groupe de membres qui sont sous le régime de la loi sur la négociation collective des employés de la Couronne en Ontario. C'est la même loi qui gouverne les employés du gouvernement provincial. Par exemple, nous représentons les employés de la Commission des accidents du travail et de la Société ontarienne de logement. Ces employés ont des droits limités et je puis vous assurer que cela occasionne d'énormes difficultés. Ces groupes ne constituent cependant qu'un faible pourcentage de la totalité de nos membres dans la province. D'autres employés de la couronne,

[Text]

Mr. Tupper: Are there any others for which you do not?

Mr. Levine: Those two are the only ones that I can . . .

Mr. Tupper: As you look at this legislation, what do you see as the merits in it?

Mr. Levine: I think it is a very timid first step towards a very narrow range of bargaining rights—as I mentioned, primarily on wages and benefits, and even there there are some limitations. Beyond that, I do not see any considerable value in the legislation. Even though pay and benefits is obviously an important issue, it was not the one, to my understanding, that provoked the employees on Parliament Hill to seek unionization. The other things which are excluded from the bill were those things that stimulated unionization.

Mr. Tupper: Is it your consideration that the employees on the Hill at the moment have any rights or privileges in the sense that we are dealing with at the moment?

Mr. Levine: At present?

Mr. Tupper: Yes.

Mr. Levine: My understanding is that those rights would be almost nil, that the employer can set conditions of employment, hire, fire, discipline, discharge—virtually anything—without recourse.

Miss Stinson: But one of the other points is that it is arbitrary. It may in fact depend on who your immediate supervisor is. One of the main advantages of having a union is to try to provide for a more consistent approach to employee relations, to make sure that if one is treated in an arbitrary or unjust way there is recourse to try to correct that through a grievance procedure.

Mr. Tupper: Mr. Levine, I just want to focus briefly on my own staff. I regard myself as a rather ordinary Member of Parliament . . .

Mr. Levine: A model employer, in other words.

Mr. Tupper: —really charged with the responsibility of representing a group of some 130,000 Canadians in the Canadian parliamentary system. If my staff were withdrawn from me because of a strike, how would you see me functioning?

Mr. Levine: With difficulty, but functioning. I think the introduction . . .

• 1200

Mr. Tupper: Have you any idea of the number of telephone calls that come into my office per day?

Mr. Levine: I would suspect it is only within the last 10 or 15 years parliamentarians had any assistants whatsoever.

[Translation]

ceux de l'Hydro-Ontario par exemple, que nous représentons aussi, ont le droit de négocier les classifications.

M. Tupper: Y a-t-il d'autres groupes qui soient dans le même cas?

M. Levine: Ces deux groupes sont les deux seuls dont je puis . . .

M. Tupper: A la lecture des dispositions du projet de loi, quels sont les éléments positifs que vous y trouvez?

M. Levine: Je pense que c'est une première étape très timide offrant une petite gamme de droits collectifs et se limitant aux traitements et aux avantages, pour lesquels il existe même certaines restrictions. A part cela, le projet de loi trouve difficilement grâce à mes yeux. Il est vrai que les avantages et le traitement sont des questions importantes mais ce ne sont pas ces questions-là, si j'ai bien compris, qui ont poussé les employés de la Colline parlementaire à chercher à se syndiquer. Ce qui ne figure pas dans le projet de loi est précisément ce qui a poussé les employés à demander la syndicalisation.

M. Tupper: Est-ce que vous estimez que les employés de la Colline ont pour l'instant des droits et des privilèges apparentés à ceux dont nous discutons?

M. Levine: Pour l'instant?

M. Tupper: Oui.

M. Levine: D'après mes conclusions, ces droits n'existent pour ainsi dire pas et l'employeur peut établir les conditions d'emploi, embaucher ou licencier ou prendre des mesures disciplinaires ou encore suspendre sans que l'employé ait de recours.

Mme Stinson: À cela il faut ajouter que c'est l'arbitraire le plus total qui règne. Les mesures dépendent du supérieur hiérarchique. Un des principaux avantages d'un syndicat est qu'il offre un peu plus de cohérence dans les relations avec les employés et si un employé est traité de façon arbitraire, ou injuste, il a un recours pour essayer d'obtenir un redressement par l'intermédiaire de la procédure de grief.

M. Tupper: Monsieur Levine, je voudrais parler brièvement de mon propre personnel. J'estime que je suis un député tout à fait ordinaire . . .

M. Levine: Un employé modèle, en d'autres termes.

M. Tupper: . . . et j'ai la responsabilité de représenter 130,000 Canadiens dans le régime parlementaire canadien. Si mon personnel devait cesser de m'épauler à cause d'une grève, comment pourrais-je m'acquitter de mes responsabilités?

M. Levine: Vous auriez du mal mais vous pourriez vous en acquitter. Je pense que l'introduction . . .

M. Tupper: Avez-vous une idée du nombre d'appels téléphoniques que je reçois à mon bureau tous les jours?

M. Levine: Je crois que les parlementaires n'avaient pas d'adjoints ou autre personnel de soutien du tout il y a peine 10 ou 15 ans.

[Texte]

Mr. Tupper: We are not talking about history now.

Mr. Levine: Parliament did function . . .

Mr. Tupper: We are talking about 1986 and beyond. Do you think I could function or not?

Mr. Levine: You would not be able to function as effectively, obviously. I think you could function with your main duties as a parliamentarian.

Mr. Tupper: What do you believe those duties to be?

Mr. Levine: I think the duties are to meet, to discuss legislation, and to pass legislation. How you do that, how you have access to certain facilities and how you use representations from your constituency obviously affects how you are able to do the job and how effectively you are able to do it. If there were a strike of your staff—again, that is a rare possibility—it would be a little more difficult, but it still could be done.

Mr. Tupper: I wish the life of a parliamentarian were as simple as to meet and pass legislation. Perhaps I will not follow up on that.

I think my colleague from the NDP asked you to identify your first priority in amendments to this legislation. Could I ask you to rank all your recommendations?

Mr. Levine: To rank them?

Mr. Tupper: Right. In other words, which is at the top of your list you have already identified? Proceed through them.

Mr. Levine: Mr. Chairman, I said at the onset we were not representing the employees on the Hill. I think it would be up to the employees and their bargaining agent, the Public Service Alliance, to do that. All we are trying to do in our presentation is to share with you our experience on how we have overcome the problems which have been created by this legislation. I did say, in terms of a first priority, to broaden the scope of bargaining. I think to go beyond that and rank them is up to the employees' representative.

Mr. Tupper: But could you not provide this committee with advice?

Miss Stinson: I think we have summed . . .

Mr. Tupper: Sorry, the question is to Mr. Levine.

Mr. Levine: I think I have given you my top priority and I think it is up to the people directly affected to go beyond that.

Mr. Tupper: To put my question to you in a different way, as I number these, I think there were five groups of recommendations.

Mr. Levine: Yes.

[Traduction]

M. Tupper: Nous ne parlons pas ici d'histoire ancienne.

M. Levine: Le Parlement fonctionnait . . .

M. Tupper: Nous parlons de l'année 1986 et au-delà. Pensez-vous que je pourrais fonctionner sans cela?

M. Levine: Vous ne seriez pas en mesure de fonctionner aussi efficacement, c'est évident. Mais vous pourriez, je crois, vous acquitter de vos principales tâches en tant que parlementaire.

M. Tupper: Et d'après vous, quelles sont ces fonctions?

M. Levine: Les parlementaires doivent se rencontrer, examiner les projets de loi et les adopter. L'accès que vous avez à certaines installations et à certains services, et la façon dont vous tenez compte des préoccupations de vos électeurs ont évidemment une incidence sur l'efficacité avec laquelle vous vous acquittez de ces tâches. Si votre personnel se mettait en grève, et c'est assez peu probable, vous auriez un peu plus de difficulté à fonctionner, mais vous pourriez tout de même le faire.

M. Tupper: Je voudrais bien que la vie d'un parlementaire soit aussi simple que vous le dites et qu'il n'ait qu'à rencontrer ses collègues pour adopter des projets de loi. Je ne veux pas m'attarder sur la question.

Je crois que mon collègue néé-démocrate vous a demandé de dire quels amendements à ce projet de loi vous jugez prioritaire. Puis-je vous demander de donner l'ordre de priorité de vos recommandations?

M. Levine: D'établir l'ordre de priorité?

M. Tupper: C'est exact. Autrement dit, parmi les recommandations que vous avez mises de l'avant, laquelle arrive au haut de votre liste? Expliquez-nous l'importance de chacune d'elle?

M. Levine: Monsieur le président, j'ai dit dès le départ que nous ne représentons pas les employés de la Colline. Ce serait aux employés et à leur agent négociateur, L'Alliance de la fonction publique, de dresser cette liste. Nous sommes ici uniquement pour vous faire part de notre expérience quant aux façons de surmonter les problèmes créés par ce projet de loi. J'ai dit que la priorité serait d'élargir la portée de la négociation. Il appartiendrait aux représentants des employés de dresser la liste des priorités.

M. Tupper: Mais ne pourriez-vous pas faire part de vos conseils au Comité?

Mme Stinson: Je crois que nous avons résumé . . .

M. Tupper: Je regrette, ma question s'adresse à M. Levine.

M. Levine: Je crois vous avoir dit quelle serait ma priorité et j'estime qu'il appartient aux personnes directement visées d'étoffer les propositions.

M. Tupper: Permettez-moi d'aborder la chose autrement; vos recommandations se répartissent en cinq catégories.

M. Levine: Oui.

[Text]

Mr. Tupper: You would rank the other four equally?

Mr. Levine: No.

The Chairman: Mr. Tupper, you seem to have posed a fairly difficult question and you have only a few seconds left. I am not sure where you are going. Do you want to give our witnesses any help to answer you on . . .

Mr. Levine: You are asking the same question in another way. I would rank them all as a package. We have gone through the legislation. We have selected the five points which we think are most crucial to make the collective bargaining work.

Mr. Tupper: May I have one final question?

The Chairman: Very briefly.

Mr. Tupper: Sorry, it is not a brief question.

The Chairman: Then perhaps we will come back in the second round when Mr. Turner has his turn. I will let you come back.

Mr. Tupper: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman. I welcome the witnesses. I am the first to admit I am by no means an expert in labour negotiations here or the Canada Labour Code. I believe in giving credit where it is due and exercising fairness whenever it is possible. I do not want to get into philosophical discussions here.

I think we are here to look at the strengths and weaknesses of the bill. You are right, the staff here essentially has no rights now on Parliament Hill. I think in that sense this bill is historical, because it now provides for the first time for some rights and protections to parliamentary employees. My first question is a simple one. Do you not feel the bill overall is a step in the right direction?

Mr. Levine: A tiny step, I would have to admit—a very tiny step.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is a beginning.

• 1205

Mr. Levine: Yes. My fear is that once these things are in place, they are very difficult to change. The Public Service Staff Relations Act has been in operation since 1966, and in spite of many reviews of the act, it has not changed.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That will change very shortly, I suspect.

Mr. Keeper: Is that an announcement?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): No. Mr. Levine, have you read the bill?

Mr. Levine: Yes—not in great detail, but I have read it, yes.

[Translation]

M. Tupper: Attachez-vous la même importance aux quatre autres catégories?

M. Levine: Non.

Le président: Monsieur Tupper, vous semblez avoir posé une question assez difficile et il ne vous reste que quelques secondes. Je ne sais pas au juste ce que vous cherchez à savoir. Pouvez-vous indiquer plus clairement à nos témoins la nature de la réponse que vous cherchez . . .

M. Levine: Vous reposez la même question d'une autre façon. Toutes ces recommandations forment un tout. Nous avons examiné le projet de loi dans son ensemble. Nous avons choisi cinq points que nous jugeons essentiels au bon fonctionnement du processus de la négociation collective.

M. Tupper: Puis-je vous poser une dernière question?

Le président: Soyez bref.

M. Tupper: Je regrette, ce n'est pas une courte question.

Le président: Il serait peut-être préférable alors de vous inscrire au deuxième tour. Je vous accorderai à nouveau la parole à ce moment-là.

M. Tupper: Merci, monsieur le président.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président. Je souhaite la bienvenue à nos témoins. Je n'hésite pas à admettre que je ne suis pas expert en matière de négociation syndicale sur la Colline ou en vertu du Code canadien du travail. Je suis prêt à reconnaître les mérites de chacun et à faire preuve d'équité chaque fois que c'est possible. Je ne veux pas m'engager dans une discussion philosophique.

Nous sommes réunis ici pour examiner les forces et les faiblesses du projet de loi. Vous avez raison, le personnel travaillant sur la Colline parlementaire n'a à peu près pas de droits. J'estime donc que ce projet de loi fait date puisqu'il accorde, pour la première fois, certains droits et certaines garanties aux employés parlementaires. Ma première question est très simple. Croyez-vous que, dans l'ensemble, le projet de loi est un pas dans la bonne direction?

M. Levine: Je dois avouer que c'est, à mon avis, un très petit pas.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est un début.

M. Levine: Oui. Je crains que nous ne mettions en place un régime immuable. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est en vigueur depuis 1966 et, malgré les nombreuses révisions, elle n'a pas changé.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je soupçonne qu'elle changera très bientôt.

M. Keeper: Est-ce une annonce?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Non. Monsieur Levine, avez-vous lu le projet de loi?

M. Levine: Oui, je l'ai lu, mais je n'en ai pas fait une étude approfondie.

[Texte]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): You are aware then that parts III and IV of the Canada Labour Code are incorporated fully into this bill, which is pretty significant in terms of granting rights and privileges to employees.

Mr. Levine: The health and safety sections of the Canada Labour Code.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Parts III and IV are totally incorporated. This is quite significant, I think, of the comment Ms Copps made concerning the hours her employees work. I agree that all our employees work very long and hard hours, and part III of the Canada Labour Code touches on this very question of hours of work. I think we are trying to make a significant contribution towards making life easier for employees on the Hill here.

When Bill C-45 becomes law, will you be trying to become bargaining agents for any groups on the Hill? If so, which groups might those be?

Mr. Levine: It is not our intention to represent employees on Parliament Hill, not at all.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Not at all.

Mr. Levine: No.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I have some concern, Mr. Chairman. I want to get this out now on the bill, and I think the witnesses have expressed some of theirs, neglecting some of the strengths and good points of the bill.

I am concerned about some of these issues of classification and job descriptions and competitions, particularly promotions, transfers, lay-offs. I think we have to look closely at the question of certification. Dr. Tupper and I have certainly a lot of constituents who work on Parliament Hill and who live here, and we are going to be looking at this much more closely. The question you raised of patronage and favouritism and nepotism because of the nature of the previous administration I think has lent itself to some serious management problems on Parliament Hill. I look forward to addressing those in the next 10 days.

My last question is perhaps a difficult one to answer. I am not sure what the answer might be myself. Who do you think should be accountable as the employer on Parliament Hill? Should it be the Speaker? Should it be the Clerk of the House? Should it be the Government House Leader, or should it be, as is now the case, I understand, the Board of Internal Economy, which is composed of Members of Parliament from all parties?

Mr. Parr: Basically, as I understand it, under the Senate and House of Commons Act and the Library of Parliament Act it is the Speakers of the two chambers who are ultimately the employers on Parliament Hill. That is the assumption.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That is not the practice, I understand, at present. Decisions are taken by the Board of

[Traduction]

M. Turner (Ottawa—Carleton): Vous savez que les Parties III et IV du Code canadien du travail sont incorporées intégralement dans le projet de loi et que cela accorde des droits et des privilèges appréciables aux employés.

M. Levine: Il s'agit des dispositions relatives à la santé et à la sécurité du Code canadien du travail.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Les Parties III et IV sont incorporées intégralement. Cela nous ramène, je crois, aux commentaires faits par M^{me} Copps au sujet des heures de travail de ces employés. J'admets que tous nos employés travaillent des heures très longues, et la Partie III du Code canadien du travail porte sur cette question des heures de travail. Je crois que nous essayons d'améliorer sensiblement la qualité de la vie des employés travaillant sur la Colline.

Quand le projet de loi C-45 sera promulgué, essayerez-vous de devenir les agents négociateurs pour certains groupes d'employés travaillant sur la Colline? Si oui, quels sont ces groupes?

M. Levine: Nous n'avons nullement l'intention de représenter les employés travaillant sur la Colline parlementaire.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pas du tout.

M. Levine: Non.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je suis un peu préoccupé, monsieur le président. Je tiens à le dire maintenant et je crois que les témoins ont exprimé certaines de leurs préoccupations en négligeant de mentionner les éléments positifs du projet de loi.

Je suis inquiet de certaines des dispositions, notamment celles qui touchent la classification, les exposés de fonctions et les concours, et plus particulièrement les promotions, les mutations et les mises à pied. Je crois que nous devons examiner de très près cette question de l'accréditation. M. Tupper et moi-même représentons un grand nombre d'électeurs qui travaillent sur la Colline parlementaire et qui vivent ici et nous allons examiner de plus près ces dispositions. Vous avez soulevé la question du patronage, du favoritisme et du népotisme sous l'ancien gouvernement, et je crois que cela a créé de très sérieux problèmes de gestion sur la Colline parlementaire. Je compte soulever ces questions au cours des 10 prochains jours.

Ma dernière question est peut-être un peu difficile. Je ne suis pas certain de connaître moi-même la réponse. D'après vous, à qui doit incomber l'obligation de rendre compte en tant qu'employeur sur la Colline parlementaire. À l'Orateur de la Chambre? Au greffier de la Chambre? Au leader du gouvernement à la Chambre ou comme cela semble être le cas à l'heure actuelle, au Bureau de régie interne qui se compose de députés de tous les partis?

M. Parr: Je crois savoir qu'en vertu de la Loi sur le Sénat et la Chambre des communes et de la Loi sur la Bibliothèque du Parlement, ce sont les présidents des deux Chambres qui sont les employeurs sur la Colline parlementaire. C'est ce que l'on suppose.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je crois savoir que cela ne correspond pas à la pratique actuelle. Les décisions sont prises

[Text]

Internal Economy, which is a board composed of members from all three parties. I am trying to get a sense from you whether you think that would be the appropriate "employer"—i.e., where you go when you have your last resort of collective bargaining problem.

Mr. Parr: The Board of Internal Economy, basically the way I have seen it, is essentially like a management committee of the House of Commons in that sense; but ultimately if there is one person who would be responsible for administrative matters in the House of Commons, it would still ultimately be the Speaker, it would seem to me. Now that seems probably—at least the way the legislation has been struck, and the way historically Parliament seems to have operated—to have been the best way of preventing the government from controlling the operations of the House of Commons.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Is your sense then that, for lack of a better word, the president or the chief executive officer of the employees of Parliament Hill should be the Speaker, or should it be another individual?

Mr. Levine: That is a difficult one for us to answer. Again, I repeat, we are not experts on the operation of the Hill. My inclination would be that it would be the Speaker, but I would not like to make that as a firm position. I think it would be difficult for us to make the judgment with our limited experience.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Right. Thank you, Mr. Chairman.

• 1210

The Chairman: Thank you very much, Mr. Turner. I have only one request for a second round. Mr. Tupper.

Ms Copps: I have a quick question. Given that you have isolated...

The Chairman: Excuse me, Ms Copps, I have recognized Dr. Tupper, and I will come back to you in a moment.

Ms Copps: I am sorry. Okay.

Mr. Tupper: Thank you very much, Mr. Chairman. Mr. Levine, I am wondering if you could take a moment and share with us where this proposed legislation differs from guidelines under which present public servants in general work.

Mr. Levine: The main difference?

Mr. Tupper: Yes, the principal differences. It was my understanding that the objective of this bill in principle—and I use the words "in principle"—was to provide employees on the Hill with effectively the same rights and privileges as public servants, with the additional benefit of the parts IV and V of the Canada Labour Code, with the shortfall of the right to strike.

As you address this, I really want to re-echo what my colleague, Mr. Turner, iterated a moment ago. It is our desire for the federal government to be a good employer here on the Hill. I think that really has to be our objective.

[Translation]

par le Bureau de régie interne, qui se compose de représentants des trois partis politiques. J'essaie de savoir si d'après vous ce bureau peut être considéré comme l'«employeur» auquel sont soumis, au dernier palier, les problèmes de négociations collectives.

M. Parr: Le Bureau de régie interne est essentiellement, à mon avis, un comité de gestion de la Chambre des communes. Il me semble cependant qu'en dernière analyse la personne responsable des questions d'ordre administratif à la Chambre des communes est l'Orateur. Ces dispositions semblent avoir été conçues ainsi afin d'éviter que le gouvernement ne contrôle le fonctionnement de la Chambre des communes, et c'est ainsi que le Parlement semble l'avoir interprété par le passé.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Avez-vous l'impression que le président ou l'administrateur en chef des employés de la Chambre des communes doit être l'Orateur ou une autre personne?

M. Levine: Nous ne saurions répondre à cette question. Je le répète, nous ne sommes pas des experts en ce qui concerne les activités sur la Colline. J'aurais tendance à penser que cette responsabilité incombe à l'Orateur, mais je n'oserais pas l'affirmer. Nous ne saurions nous prononcer étant donné notre expérience assez limitée.

M. Turner (Ottawa—Carleton): D'accord. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, Monsieur Turner. Un seul député est inscrit au deuxième tour. Monsieur Tupper.

Mme Copps: J'aimerais poser une courte question. Puisque vous avez isolé...

Le président: Je regrette, Madame Copps, j'ai accordé la parole à M. Tupper et je vous accorderai la parole dans un moment.

Mme Copps: Je regrette. D'accord.

M. Tupper: Merci, monsieur le président. Monsieur Levine, je me demande si vous pourriez nous expliquer en quoi ce projet de loi diffère des lignes directrices qui régissent actuellement le travail des fonctionnaires.

M. Levine: La principale différence?

M. Tupper: Oui, les principales différences. J'avais cru comprendre que l'objectif du projet de loi était, en principe, et je souligne les mots «en principe», de donner aux employés de la Colline les mêmes droits et privilèges qu'ont les fonctionnaires, avec en plus les avantages des parties IV et V du Code canadien du travail, le droit de faire la grève étant exclu.

Avant que vous ne répondiez à cette question, j'aimerais reprendre le commentaire fait il y a quelques instants par mon collègue M. Turner. Nous voulons que le gouvernement fédéral soit un bon employeur ici sur la Colline. Ce doit être notre objectif.

[Texte]

Mr. Levine: How they differ from the general public service?

Mr. Tupper: Right.

Mr. Levine: There are probably three areas. We have already referred to the right to strike under the Public Service Staff Relations Act. The bargaining unit has the right to choose one of two tracks: arbitration or conciliation and the right to strike. That choice is not available under Bill C-45. That is point number one. The second point is on the areas available for collective bargaining. This bill is much more restrictive than the PSSRA.

Mr. Tupper: Can you elaborate?

Mr. Levine: Let me make the third point and I will come back to that. The third point is on the matters that are available for arbitration and adjudication. This legislation excludes the operation of the Public Service Employment Act, which does give public servants now an appeal process through the Public Service Commission. That is not available under this bill. So those are the three main areas.

Mr. Tupper: Do you want to come back to item two and elaborate?

Mr. Levine: On the matters that are available for adjudication, maybe Jeff can elaborate on that point in particular.

Mr. Parr: Basically, the Public Service Staff Relations Act acts in tandem with the Public Service Employment Act, and the Public Service Employment Act basically takes responsibility for staffing out of the hands of the government and puts it with a third party, the Public Service Commission. Now, the idea is to preserve the merit system and to ensure that patronage and those kinds of things about which there were complaints basically at the turn of the century do not creep into staffing for the federal government.

This bill basically takes the Public Service Staff Relations Act without the Public Service Employment Act and plants it in the House of Commons, basically the Parliament Hill. By doing that, it precludes any right to appeal, any protection from questionable hiring practices that are now provided by the Public Service Employment Act through the Public Service Commission. So in that sense, this bill is much more restrictive than the Public Service Staff Relations Act and it gives more control over staffing to the employer. Those are a lot of the problems—at least, of which we have become aware—with Parliament Hill industrial relations.

Mr. Tupper: My final question is this. In the contracts you have developed, let us say, in the last five years, have you

[Traduction]

Mr. Levine: En quoi se distinguent-ils des autres fonctionnaires?

M. Tupper: Oui.

M. Levine: Il y a essentiellement trois grandes distinctions. Nous avons déjà parlé du droit de faire la grève prévu dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'unité de négociation a le droit de choisir entre, d'une part, l'arbitrage et la conciliation et, d'autre part, le droit de faire la grève. Le projet de loi C-45 n'accorde pas ce choix. Voilà le premier point. Le deuxième point concerne les sujets pouvant faire l'objet d'une négociation collective. Le projet de loi est beaucoup plus restrictif que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Tupper: Pouvez-vous nous donner des détails?

M. Levine: Permettez-moi de mentionner le troisième point et j'y reviendrai. Le troisième point concerne les questions pouvant faire l'objet de l'arbitrage et d'une décision arbitrale. Le projet de loi ne permet pas d'invoquer la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui accorde aux fonctionnaires le droit d'appel à la Commission de la fonction publique. Ce droit n'est pas prévu dans le projet de loi. Voilà les trois principales différences.

M. Tupper: Pouvez-vous nous donner de plus amples détails au sujet du deuxième point?

M. Levine: Je vais demander à Jeff de vous parler plus en détail des questions qui peuvent faire l'objet d'une décision arbitrale.

M. Parr: Essentiellement, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doit être examinée en parallèle avec la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui enlève au gouvernement la responsabilité en matière de dotation pour la confier à une tierce partie, soit la Commission de la fonction publique. L'objectif est de préserver le système du mérite et de veiller à ce que le favoritisme et autres pratiques de ce genre, qui ont fait l'objet de plaintes au tournant du siècle, n'entachent pas les procédures de dotation au sein du gouvernement fédéral.

Le projet de loi reprend essentiellement les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et les rend applicables à la Chambre des communes et à l'ensemble de la Colline parlementaire, mais en laissant de côté la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il exclut ainsi le droit d'appel et toute protection contre des pratiques d'embauche douteuses, accordé actuellement par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique par l'entremise de la Commission de la fonction publique. Ainsi, en ce sens, le projet de loi est beaucoup plus restrictif que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et donne à l'employeur un contrôle beaucoup plus vaste sur les pratiques de dotation. Cela touche un grand nombre des problèmes dont nous connaissons l'existence dans le contexte des relations de travail sur la Colline parlementaire.

M. Tupper: Voici ma dernière question. Dans les conventions collectives que vous avez négociées au cours des cinq dernières années, avez-vous eu tendance à accorder la prépon-

[Text]

tended to put the merit principle ahead of seniority, or vice-versa?

Mr. Levine: No. Generally speaking, in collective bargaining in the private sector and in the public sector where we are involved, there is always a pull between the employers, who want to push forward the merit principle as they see it, and the labour movement, which generally puts forward the recognition of seniority.

Mr. Tupper: Right.

• 1215

Mr. Levine: And depending on the pulls, the takes and the power of the two parties, we arrive at some kind of a saw-off.

The general pattern is that both merit and seniority are a factor in promotions, transfers, lay-offs and so on. Depending on the history and the relationship of the parties, one may be a dominant factor or the other may be a dominant factor. Generally speaking, however, seniority is a very strong factor in our collective agreements.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Levine. That was a good answer. Ms Coppins.

Ms Coppins: Just briefly, on the issue of job security, you have the power to negotiate job security in other agreements you have been negotiating. How successful have you been? Obviously, this is an area I think is of particular importance to employees on the Hill, given that we have seen over the last year... For example, the people who have been fired primarily are the cleaning ladies and those on the low end of the pay scale. How has this worked and how could it be incorporated into the legislation?

Mr. Levine: One of the unfortunate anomalies of industrial relations is that the time unions push for job security is probably the time in history when it is most difficult to do; it is on the downside of the economic cycle. Therefore, it has been a major issue in bargaining.

In CUPE in the last couple years, I think we have made a considerable amount of progress, but it has been at a cost. One of the things which happens in collective bargaining is a number of trade-offs. CUPE members are often prepared to forego some wage improvements or benefit improvements in exchange for job security, if they think job security has a higher priority. One of our concerns is that under a system of arbitration it is difficult and impossible almost for an arbitrator to judge how important those issues are, and to have those kinds of trade-offs take place.

Ms Coppins: Thank you.

The Chairman: Mr. Keeper. Thank you very much, Ms Coppins.

Mr. Keeper: Thank you. It was suggested earlier it was important for you to recognize that this bill was an improvement. In light of the fact that over the last number of years

[Translation]

dérance au principe du mérite plutôt qu'à l'ancienneté, ou vice-versa?

M. Levine: Non. En général, dans la négociation collective dans le secteur privé et dans le secteur public avec lequel nous travaillons, les employeurs essaient toujours de privilégier le principe du mérite, comme ils le conçoivent, alors que le mouvement syndical préconise généralement la reconnaissance de l'ancienneté.

M. Tupper: D'accord.

M. Levine: Les deux parties tirent en sens contraire mais nous réussissons à trouver un compromis.

En général, les principes du mérite et l'ancienneté entrent en ligne de compte dans les cas de promotions, de mutations, de mises à pied, etc. La prédominance est accordée parfois à l'un et parfois à l'autre, selon les antécédents et la nature des rapports entre les parties. Toutefois, nous accordons en général dans nos conventions collectives une plus grande importance à l'ancienneté.

Le président: Merci, monsieur Levine. C'est une bonne réponse. Madame Coppins.

Mme Coppins: J'aimerais parler brièvement de la question de la sécurité d'emploi. Vous avez obtenu, dans le cadre de certaines autres conventions que vous avez négociées, le droit de négocier la sécurité d'emploi. Dans quelles mesures réussissez-vous à le faire? C'est évidemment une question très importante pour les employés de la Colline compte tenu du fait qu'au cours de la dernière année... Par exemple, les employés renvoyés ont été surtout des femmes de ménage et ceux qui touchent des salaires très bas. Comment exercez-vous ce droit de négocier et comment pourrions-nous l'intégrer au projet de loi?

M. Levine: L'une des anomalies déplorables du système des relations de travail tient au fait que les syndicats réclament la sécurité d'emploi lorsque la conjoncture s'y prête le moins; ils le font toujours quand le cycle économique est à la baisse. C'est donc un des principaux aspects de la négociation.

Depuis quelques années, le Syndicat canadien de la Fonction publique a fait des progrès appréciables en ce sens mais il a dû payer le prix. Le processus de négociation collective impose certaines concessions. Les membres du SCFP doivent souvent renoncer à certaines augmentations de salaires ou à certaines améliorations des avantages sociaux pour obtenir la sécurité d'emploi lorsqu'ils croient que celle-ci est plus importante. Nous estimons qu'en vertu du système d'arbitrage, il est très difficile, voire impossible, pour un arbitre de juger de l'importance de ces questions et de faciliter la négociation de ces concessions.

Mme Coppins: Merci.

Le président: Monsieur Keeper. Merci, madame Coppins.

M. Keeper: Merci. On a dit plus tôt qu'il est important que vous reconnaissiez le fait que ce projet de loi constitue une amélioration. Compte tenu du grand nombre de poursuites

[Texte]

there has been a lot of litigation by people who have been fired without cause or for unjust reasons in situations in which people do not have collective bargaining rights, I am just wondering if it is possible, given the limited nature of this legislation, it could in fact be a reduction in the rights people on the Hill presently enjoy.

They do not have collective bargaining rights at the moment, but presumably they have rights at common law; they have the right to hire a lawyer if they feel that they are being fired unjustly. Is it not possible that this legislation, if it is as narrow as it is presently, could in fact result in people having fewer rights after the legislation is put into place than they have presently?

Mr. Parr: I wish I could agree with you, but I am afraid I am not able to do that. Essentially, what happens is the courts are not really comfortable intervening in Parliament. They are not comfortable infringing on parliamentary privilege. I have a quote here from I believe the Parliamentary Council, when they appeared before the committee which was looking into bringing in the Public Service Staff Relations Act in 1967. It is short, so if it is all right, I will just read it to you.

Mr. Keeper: Yes, go ahead.

Mr. Parr: In the case of *Bradlaugh vs Gosset* in the United Kingdom, Mr. Justice Stephen laid down broadly the principles which apply in such cases as are present under consideration. It seems to fall from his judgment that:

The House of Commons has exclusive power of interpreting a statute so far as the regulations of its own proceedings within its own walls are concerned, and even if the interpretation should be erroneous, this court has no power to interfere with it, directly or indirectly.

The problem has been that basically employees really have very few rights, either legal or I think constitutional, in terms of the way the administration of Parliament has worked up until now.

Mr. Keeper: Employees on the Hill will have even fewer rights than those who are off the Hill and who do not have a collective bargaining arrangement.

Mr. Parr: It would seem so.

Mr. Keeper: They would have to hire a lawyer if they felt that they were fired unjustly.

Mr. Parr: I think it would be a very difficult case to take.

• 1220

Mr. Keeper: The Prime Minister has experience in this area himself in terms of collective bargaining, and I know at least in the past he has sought to present himself as a friend of labour, a person who is fair in his relationships with labour. I am wondering what this kind of legislation, with its narrow range dealing only with wage and benefits, does to the image of a Prime Minister seeking to present himself as someone who can negotiate, deal fairly with labour and maintain peace in the industrial sector.

[Traduction]

engagées ces dernières années par des employés qui ont été licenciés sans motifs ou pour des raisons injustes dans des cas où les employés n'avaient pas de droits garantis par la négociation collective, je me demande si ce projet de loi, compte tenu de sa portée limitée, ne risque pas en fait d'entraîner une diminution des droits qu'ont actuellement les employés de la Colline.

Ils n'ont aucun droit garanti par la négociation collective à l'heure actuelle mais ils ont présumément des droits en vertu de la *common law*; ils ont le droit d'embaucher un avocat s'ils estiment avoir été licenciés sans motif valable. N'est-il pas possible que ce projet de loi, étant donné sa portée limitée, entraîne en fait une réduction des droits qu'ont actuellement ces employés?

M. Parr: Je voudrais bien pouvoir dire que je suis d'accord avec vous, mais je crains de ne pas pouvoir le faire. Les tribunaux hésitent à intervenir dans les affaires du Parlement. Ils hésitent à empiéter sur les privilèges du Parlement. J'ai ici une citation d'un membre du Conseil parlementaire, qui a comparu devant le Comité chargé d'examiner la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, en 1967. C'est une courte citation que je vais vous lire, avec votre permission.

M. Keeper: Oui, allez-y.

M. Parr: Dans l'affaire *Bradlaugh c. Gosset*, au Royaume-Uni, M. le juge Stephen a énoncé les grands principes qui s'appliquent dans des cas comparables à celui que nous examinons présentement. Il a jugé:

La Chambre des communes a le pouvoir exclusif d'interpréter une loi en fonction des textes régissant ses propres délibérations, à l'intérieur de ses propres murs, et même si cette interprétation est fautive, le tribunal n'est pas habilité à intervenir, ni directement ni indirectement.

Le problème tient au fait que les employés ont en réalité eu très peu de droits, juridiques ou constitutionnels, à l'égard des mesures administratives prises par le Parlement jusqu'à maintenant.

M. Keeper: Les employés de la Colline auront encore moins de droits que les autres employés travaillant à l'extérieur de la Colline et qui n'ont pas eux non plus de conventions collectives.

M. Parr: C'est bien l'impression que nous avons.

M. Keeper: Les employés seraient obligés d'embaucher un avocat s'ils jugeaient avoir été licenciés injustement.

M. Parr: Ce serait une cause très difficile à défendre.

M. Keeper: Le Premier ministre a lui-même une certaine expérience de la négociation collective et je sais qu'il s'est déjà, par le passé, présenté comme étant un ami des travailleurs et comme une personne juste dans ses rapports avec les syndiqués. Je me demande quelle incidence ce projet de loi de portée très limitée, puisqu'il touche uniquement aux salaires et aux avantages sociaux, aura sur la réputation d'un Premier ministre qui cherche à se dépeindre comme un habile négociateur, capable de traiter équitablement avec les syndicats et de maintenir la paix dans le secteur industriel.

[Text]

The Chairman: In fairness, I doubt we can ask Mr. Levine to indicate what the Prime Minister thinks about this piece of legislation.

Mr. Lewis: He could present an amendment.

The Chairman: Mr. Levine may want to take a run at it, but I find it a little bit much.

Mr. Levine: I do not want to get involved in the discussion. I would simply say on no occasion has the Prime Minister ever represented labour in a dispute. He has always represented management, and I think this explains it.

Mr. Lewis: This would not necessarily preclude understanding the union's position, would it?

Mr. Keeper: Perhaps if the Prime Minister took a direct hand in this, it might even result in some better legislation.

Ms Copps: The Schefferville solution.

Mr. Keeper: Buy them all off and close them down.

The Chairman: Mr. Keeper, thank you. Mr. Levine, do you want to say something?

Mr. Levine: If I may, I would like to leave two items with the committee. I know the issue of the right to strike is one which has bothered members of the committee a lot, and it is a very much misunderstood concept in Canadian society. We have a pamphlet actually written by Mr. Finn on this, which we would like to distribute.

Secondly, I would like to bring to your attention a very recent article in *The Financial Times*, written by a lawyer by the name of Ross Dunsmore, who works for Hicks Morley, a legal firm in Toronto. Hicks Morley probably does more management-side labour relations than anybody in Canada, a labour firm we consider to be very anti-labour. This article deals with the introduction of a new concept in Ontario which already applies under federal labour law, first agreement arbitration. This article very sharply criticizes the initiatives of the Ontario provincial government for introducing this, and highlights the fact that arbitration does not solve any problems. He makes an interesting point as well: he likes to see the free play of the marketplace take place in industrial relations. I must say I am a bit amused, looking at the introduction of this bill by government which lays a great deal of stress on the marketplace, to see a bill which is highly regulatory and restrictive. When it comes to collective bargaining, the labour movement also believes in the free flow of the market, which is why we think the right to strike would be a useful introduction into this legislation to make the collective bargaining more meaningful.

The Chairman: Mr. Levine, thank you very much. I am going to make two brief comments myself. I do not mean to be arbitrary, but from this side there were two comments made about firings. I have been involved with this situation probably longer than anyone, and I do not know of a firing from Hill staff. Someone may prove me wrong, but I do not know of any. There was a great deal of realignment. There was some

[Translation]

Le président: En toute justice, je ne crois pas que nous puissions demander à M. Levine de nous dire ce que le Premier ministre pense de ce projet de loi.

M. Lewis: Il pourrait présenter un amendement.

Le président: M. Levine se sent peut-être disposé à répondre à cette question, mais je trouve qu'elle va un peu loin.

M. Levine: Je ne veux pas m'engager dans cette discussion. Je me contenterai de dire que le Premier ministre n'a jamais agi pour le compte des syndiqués dans un différend. Il a toujours négocié pour le compte de l'administration et j'estime que cette précision suffit.

M. Lewis: Cela ne l'empêcherait pas nécessairement de comprendre la position du syndicat, n'est-ce pas?

M. Keeper: Si le Premier ministre participait directement aux délibérations, nous pourrions peut-être obtenir un meilleur projet de loi.

Mme Copps: La solution de Schefferville.

M. Keeper: Tout acheter et tout fermer.

Le président: Merci, monsieur Keeper. Monsieur Levine, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Levine: Si vous me le permettez, j'aimerais demander au Comité de réfléchir sur deux points. Je sais que la question du droit de grève agace les membres du Comité et c'est une notion très mal comprise dans la société canadienne. Nous aimerions distribuer une brochure rédigée par M. Finn et qui porte sur cette question.

Deuxièmement, j'aimerais porter à votre attention un article paru récemment dans le *Financial Times* et rédigé par l'avocat Ross Dunsmore qui travaille pour le cabinet d'avocats Hicks Morley de Toronto. Ce cabinet d'avocats, qui adopte à notre avis la position dure à l'égard des syndicats, s'occupe plus que tout autre au Canada de relations de travail pour le compte des employeurs. Cet article traite de l'introduction en Ontario d'un nouveau concept, qui s'applique d'ailleurs déjà en vertu de la loi fédérale en matière de relations de travail, à savoir l'arbitrage d'une première convention collective. Cet article critique très sévèrement le gouvernement provincial de l'Ontario pour avoir introduit ce concept et souligne que l'arbitrage ne règle rien. Il soulève par ailleurs un autre point très intéressant: il préconise le libre jeu du marché dans le cas des relations industrielles. J'avoue que cela m'amuse un peu de constater à quel point ce projet de loi présenté par le gouvernement insiste sur le jeu du marché alors qu'il comporte des règlements très restrictifs. Le mouvement syndical lui aussi croit au libre jeu du marché dans le contexte de la négociation collective et c'est pourquoi nous croyons que l'inclusion du droit de grève dans ce projet de loi améliorerait sensiblement le processus de la négociation collective.

Le président: Merci, monsieur Levine. J'aimerais faire deux courts commentaires. Je ne veux pas paraître arbitraire, mais j'ai noté deux commentaires au sujet du licenciement. Je suis probablement arrivé sur la Colline il y a plus longtemps que quiconque et je ne connais pas de cas d'employés licenciés. On pourra me corriger, mais, à ma connaissance, personne n'a jamais été renvoyé. Il y a eu énormément de remaniements. Il

[Texte]

reduction in Hill staff, but I do not think any one of those was from firing.

Mr. Turner seemed to make the point at one time that our staff had no rights. I personally think my staff have all the rights of any good agreement. They may not be written in a form they can pick up in their hand, but I think it is fair to say the staff of most members really do have a good deal of rights. Mr. Keeper.

Mr. Keeper: You said you thought there had been no firings on the Hill.

The Chairman: I know of no firings.

Mr. Keeper: Let me finish this point, Mr. Chairman. I would think that would be an appropriate question to put to the people who are bargaining for the workers on the Hill. If you ask them for a presentation on that, I think that would answer your question.

• 1225

The Chairman: I intend to do that. Are there any other questions? If not, we thank the witnesses for appearing. They have been exceptionally good in their presentation.

We will adjourn until 3.30 this afternoon.

Ms Copps: On a point of order Mr. Chairman, I did raise the issue of the employees, and I believe you had . . .

The Chairman: We will deal with it before the day is out. But I would like to deal with it in camera.

Ms Copps: Okay. I have no problem dealing with it in public. I do not see that it is an in camera issue. I also believe, Mr. Chairman, you received a copy of the same letter I did last Thursday.

The Chairman: I received a copy of it just a few moments ago.

Ms Copps: It was tabled with the clerk last Thursday.

The Chairman: Well, it is possible, but I did not get it until today. We will adjourn until 3.30 p.m. this afternoon.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, before you adjourn, I have come from another committee. I have just gotten myself double and triple booked for reasons beyond my control. If it were possible for us to wait for a couple of minutes while the room cleared, and then to consider this matter now, I would be grateful, because I have the estimates of the Treasury Board President, for whom I am the critic, coming up this afternoon, and I am in the uncomfortable position of not being able to be here this afternoon.

The Chairman: I am even more uncomfortable. I have something I must do right now.

Ms Copps: Mr. Chairman, can we make sure all the members have had the material circulated to them and have read it? Perhaps we could meet at 3.20 this afternoon and discuss it in advance.

[Traduction]

y a eu des coupures dans les effectifs de la Colline, mais à ma connaissance personne n'a été licencié.

M. Turner a semblé dire que nos employés n'ont aucun droit. J'estime que mon personnel a tous les droits que leur garantirait une bonne convention. Ces droits ne sont peut-être pas couchés sur papier mais j'estime qu'il est juste de dire que les employés de la majorité des députés ont énormément de droits. Monsieur Keeper.

M. Keeper: Vous avez dit que, d'après vous, il n'y avait jamais eu de licenciement sur la Colline.

Le président: Pas à ma connaissance.

M. Keeper: Permettez-moi de finir ce que j'allais dire, monsieur le président. Il serait bon de poser cette question à ceux qui négocient pour le compte des employés de la Colline. Si vous le leur demandez, je crois qu'ils pourront répondre à votre question.

Le président: J'ai l'intention de le faire. Y a-t-il d'autres questions? Je remercie donc nos témoins d'avoir comparu devant le Comité. L'exposé était exceptionnellement bon.

La séance est levée jusqu'à 15h30, cet après-midi.

Mme Copps: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. J'ai soulevé la question des employés et je crois que vous . . .

Le président: Nous examinerons cette question avec la fin de la journée. Mais j'aimerais que nous le fassions à séance à huis clos.

Mme Copps: D'accord. Je ne m'oppose pas à ce que nous le fassions en public. Je ne vois pas pourquoi nous devrions nous réunir à huis clos. Je crois aussi, monsieur le président, que vous avez reçu copie de cette lettre qui m'est parvenue jeudi dernier.

Le président: J'en ai reçu une copie il y a quelques instants.

Mme Copps: Elle a été déposée auprès du greffier jeudi dernier.

Le président: C'est possible, mais je ne l'ai pas reçue avant aujourd'hui. La séance est levée jusqu'à 15h30 cet après-midi.

M. Cassidy: Monsieur le président, j'arrive d'une autre séance de Comité. Pour des raisons indépendantes de ma bonne volonté, j'avais plusieurs engagements en même temps. Si c'est possible, je vous saurais gré d'examiner cette question dans quelques minutes, dès que la salle se sera vidée puisque je ne pourrai pas être ici cet après-midi. Je dois assister à la séance portant sur les prévisions budgétaires du Président du Conseil du Trésor puisque je suis le porte-parole de mon parti.

Le président: Cela m'embête aussi puisque j'ai un autre engagement maintenant.

Mme Copps: Monsieur le président, pouvons-nous nous assurer que tous les membres ont reçu les documents et les ont lus? Nous pourrions peut-être nous réunir à 15h20 cet après-midi pour en discuter d'avance.

[Text]

The Chairman: We are going to meet at 3.30 this afternoon as scheduled. We will deal with it, though, this afternoon. The meeting is adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1530

The Chairman: Ladies and gentlemen, it is 3.30 p.m., and once again I thank you for being on time. I very much like to start our meetings on time with the thought that we can get through in good time.

We are resuming our consideration of Bill C-45 and, as we did this morning, we are resuming consideration of clause 2, since clause 1 is the Short Title.

We are delighted this afternoon to have the Minister with us to give us the benefit of his extreme knowledge and wisdom on the subject.

Hon. Ray Hnatyshyn (President of the Privy Council): Are you talking about me, Mr. Chairman?

The Chairman: We certainly are talking about you, Mr. Hnatyshyn.

Do you have a written presentation, Mr. Hnatyshyn?

Mr. Hnatyshyn: No, but I have a brief opening statement, if I might start off with that.

The Chairman: By all means. Go ahead.

Mr. Hnatyshyn: Then I would be happy to try to respond to questions members may have.

I should say, Mr. Chairman and members of the committee, that I have with me Mr. John McCormack, legal counsel of the Public Staff Relations Board, also Mr. Doug Baldwin, Director of Employment Relations and Conditions of Work Branch, Labour Canada and Mr. Wayne Guthrie, Chief of Program Research, Occupational Safety and Health Branch, Labour Canada. Obviously, each of the officials has some expertise with to different parts of this particular bill.

I just want to say at the outset how pleased I am to be here as one of the initial witnesses of this legislative committee on Bill C-45.

Mr. Chairman and members, in order to put the provisions of Bill C-45 in their appropriate context, I would like to briefly review for the committee the events leading up to the tabling of this important legislation.

Collective bargaining for parliamentary employees has been a topic of discussion for many years. In 1967, a special joint committee of the Senate and the House of Commons recommended that the employees of Parliament be given bargaining rights similar to those being accorded then to Public Service under Bill C-170.

In 1982, the Privy Council Office commissioned a study of the matter by Mr. Robert Weir. His report was tabled in February, 1983 and outlined a number of options.

[Translation]

Le président: Nous nous réunirons à 15h30, comme prévu. Nous examinerons cette question cet après-midi, sans faute. La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Mesdames et messieurs, il est 15h30 et je vous remercie une fois de plus d'être à l'heure. J'aime que nous commençons à l'heure pour que nous ne finissions pas à une heure trop tardive.

Nous reprenons notre examen du projet de loi C-45 et de son article 2, puisque l'article 1 est le titre abrégé.

Nous avons le plaisir d'accueillir cet après-midi le ministre qui nous fera part de son vaste savoir et de sa grande sagesse à cet égard.

L'honorable Ray Hnatyshyn (président du Conseil privé): Est-ce à moi que vous parlez, monsieur le président?

Le président: Mais très certainement, monsieur Hnatyshyn.

Avez-vous une déclaration écrite, monsieur Hnatyshyn?

M. Hnatyshyn: Non, mais j'ai une brève déclaration d'ouverture que je voudrais vous lire, si vous me le permettez.

Le président: Mais je vous en prie.

M. Hnatyshyn: Ensuite, c'est avec plaisir que je répondrai aux questions des députés.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, je suis accompagné de M. John McCormack, conseiller juridique à la Commission des relations de travail de la Fonction publique, de M. Doug Baldwin, directeur à la Direction des relations en matière d'emplois et de conditions de travail et de M. Wayne Guthrie, chef de la Division de la recherche et de l'élaboration des programmes à la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, ministère du Travail. Il est évident que chacun de ces hauts fonctionnaires connaît à fond différentes parties de ce projet de loi.

Permettez-moi de vous dire dès le départ que c'est avec plaisir que je comparais aujourd'hui devant le Comité législatif chargé d'examiner le projet de loi C-45 et je suis ravi d'en être un des premiers témoins.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, les dispositions du projet de loi C-45 s'insèrent dans un contexte particulier; le Comité me permettra de relater brièvement les événements qui ont abouti au dépôt de cet important projet.

On débat depuis longtemps de l'opportunité d'accorder aux employés parlementaires le droit d'adhérer à un syndicat. En 1967, un comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes recommande d'accorder aux employés parlementaires des droits comparables à ceux dont allaient bénéficier désormais les fonctionnaires en vertu du projet de loi C-170.

En 1982, le Bureau du Conseil privé charge M. Robert Weir d'effectuer une étude à ce sujet. Celui-ci dépose son rapport en février 1983 et il propose un certain nombre de choix.

[Texte]

With the assistance of the Privy Council Office, the Management and Members' Services committee of the House of Commons prepared a draft act which was accepted unanimously by representatives of all three political parties.

In March 1984, the chairman of the Management and Members' Services committee of the House of Commons requested that the government of the day prepare legislation based on the draft act, which envisioned limited collective bargaining rights for employees of the Senate, the House of Commons, and the Library of Parliament. It was modelled on the Public Service Staff Relations Act but with no right to strike included in the legislation.

The former government did not introduce legislation as requested by the committee prior to the general election of 1984. However, in August 1984 my predecessor as President of the Privy Council, Hon. André Ouellet, publicly announced his intention, if the previous government had been re-elected, to bring forward the bill which had received all-party support in March 1984.

Immediately upon my appointment as Government House Leader, I turned my attention to this important issue. The tabling of Bill C-45 on April 30, 1985, represented the first positive action by any government to accord collective bargaining rights to employees of Parliament.

As hon. members of this committee are aware, the bill which I have sponsored goes beyond the model originally proposed by the Management and Members' Services committee, in that it also incorporates—and this is in addition to the draft bill which had been the subject of all-party agreement—the protections of Parts III and IV of the Canada Labour Code dealing with labour standards and occupational safety and health, respectively. In addition, political staffs of Members of Parliament and Senators, as well as all employees on the Hill, regardless of employment or whether or not they are in a union, all members will be entitled to the protections of Parts III and IV of the code.

• 1535

This initiative to provide parliamentary employees with labour legislation tailored to the special circumstances of their employment, has unfortunately been delayed by events which take place in another forum. In late 1983 the unions, which had been endeavouring to represent the employees of Parliament, approached the Canada Labour Relations Board seeking certification, and in April 1984 the board determined that it had jurisdiction to entertain these applications. Hearings were held, appropriate bargaining units determined and a number of certification orders were issued.

The unions have indicated that they would prefer to bargain under the provisions of the Canada Labour Code, which, I must say, is an excellent piece of labour legislation that is tailored to the circumstances found in the federal private sector.

[Traduction]

Le Comité de la gestion et des services aux députés, avec le soutien du Bureau du Conseil privé, prépare un projet de loi qui est avalisé par les représentants des trois partis politiques.

En mars 1984, le président du Comité de la gestion et des services aux députés demande au gouvernement de l'époque de préparer des mesures législatives en s'inspirant de ce projet de loi, lequel prévoyait d'accorder aux employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement des droits limités de négociations comparables à ceux que confère la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique, à l'exclusion du droit de grève.

Le gouvernement précédent n'a pas présenté de projet de loi comme l'avait demandé le Comité, avant les élections générales de 1984. Toutefois, au mois d'août 1984, le président du Conseil privé, l'honorable André Ouellet, annonçait son intention, en cas de réélection, de déposer le projet de loi qui avait été avalisé en mars 1984 par les représentants de tous les partis.

Dès ma nomination au poste de leader du gouvernement à la Chambre, je me suis empressé d'étudier cet important dossier. J'ai déposé le projet de loi C-45 le 30 avril 1985; c'était la première fois qu'un gouvernement prenait effectivement des dispositions pour permettre aux employés parlementaires de se syndiquer.

Comme mes honorables collègues du Comité le savent, le projet de loi que j'ai parrainé va au-delà du modèle proposé à l'origine par le Comité de la gestion et des services aux députés, car il reprend, et ceci vient s'ajouter au projet de loi qui avait été avalisé par les représentants de tous les partis, les mesures de protection prévues dans le Code canadien du travail (parties III et IV, à savoir, les normes de travail, la sécurité du travail et l'hygiène professionnelle). En outre, le personnel politique des députés et des sénateurs, ainsi que tous les employés de la Colline, quel que soit leur emploi, qu'ils soient syndiqués ou non, seront admissibles à la protection assurée par les parties III et IV du Code du travail.

Le dépôt d'une mesure législative adaptée aux circonstances particulières des employés parlementaires a malheureusement été retardé en raison des faits qui se sont produits à un autre niveau. Au cours des derniers mois de 1983, les syndicats qui proposaient leurs services à titre de représentants des employés parlementaires présentent une demande d'agrément au Conseil canadien des relations de travail. En avril 1984, le Conseil établit qu'il a compétence pour entendre ces demandes, ce qui permet de franchir les étapes suivantes: audition des demandes, détermination des unités de négociation habilitées à négocier et prise d'un certain nombre d'ordonnances d'agrément.

Les syndicats font alors savoir qu'ils préfèrent négocier en vertu des dispositions du Code canadien du travail qui, je dois l'admettre, représente une loi sociale excellente qui répond aux circonstances particulières de l'élément privé du secteur fédéral.

[Text]

Mr. Chairman and hon. members, we must recognize, I think, that Parliament is unique category and somewhat different from the type of employer found in the private sector. Upon application of the House of Commons and the Library of Parliament, the Federal Court of Appeal has determined that Parliament is not a federal work, undertaking or business within the meaning of the Canada Labour Code.

The Federal Court of Appeal decision was rendered on April 23, 1986, resulting in a situation where the parliamentary employees can now only begin the collective bargaining process once a legislative framework is in place. Therefore, I think it is important for us as parliamentarians to address ourselves with respect to the rights that are to be available to employees in the House of Commons and deal with this legislation expeditiously. I know that will be the intention of all hon. members.

Mr. Chairman, I think further delay would impose some injustice on the employees of Parliament, which we are anxious to avoid. The process of building constructive labour-management relations on Parliament Hill requires that we assume our responsibility to put in place a collective bargaining regime that is specially tailored to the needs of the parliamentary institutions. It is my belief that Bill C-45 strikes the necessary balance between the legitimate aspirations of parliamentary employees to have a say in the determination of their terms and conditions of their employment and the public interest in ensuring that the work of Parliament can proceed in an orderly fashion.

Mr. Chairman, I believe that Bill C-45 represents a significant improvement over the draft act originally developed by the Management and Members' Services Committee and endorsed by my predecessor, the President of the Privy Council, Mr. André Ouellet, in that it provides protections in the areas of labour standards and occupational safety and health, which were not contemplated by the original draft.

Mr. Chairman, as I indicated earlier, these protections are afforded to all employees on the Hill, including political staff of Members of Parliament and Senators. I am satisfied that the bill represents an excellent starting point for the development of a modern, progressive labour-management relationship on Parliament Hill.

Mr. Chairman, I have been listening carefully to the comments of my colleagues in the House during the second reading debate of this bill and I have noted their concerns. In particular, I have given serious consideration to some of the comments on this bill which parallel, I guess, the comments with respect to the Public Service Staff Relations Act and the observations that are made by members in the House and outside the House with respect to that act. As hon. members have been advised on previous occasions, and are fully aware, the President of the Treasury Board, my colleague, is in the process of negotiating with the Public Service unions with respect to the provisions of the Public Service Staff Relations Act, and he is planning to bring forward amendments on the basis of those discussions and consultations—bringing forward

[Translation]

Monsieur le président, honorables collègues, il faut reconnaître que le Parlement, en tant qu'employeur, n'appartient pas à la même catégorie que les employeurs du secteur privé. À la demande de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement, la cour d'appel fédérale a statué que le Parlement n'est pas une entreprise, une affaire ou un ouvrage de compétence fédérale au sens où l'entend le Code canadien du travail.

La cour d'appel fédérale a rendu sa décision le 23 avril 1986 et a statué que les employés parlementaires ne pouvant entamer de négociations collectives que lorsqu'un texte de loi sera établi. Par conséquent, je crois que nous, parlementaires, devons absolument nous pencher sur les droits dont pourront bénéficier les employés de la Chambre des communes et nous attaquer à ces textes législatifs dans les meilleurs délais. Je sais que c'est là l'intention de tous les députés.

Monsieur le président, je crois que tout report de l'adoption de ce projet de loi prolongerait indûment la situation injuste dans laquelle se trouvent les employés parlementaires. C'est là, je pense, une situation que vous souhaitez aussi corriger. L'harmonie des relations entre employeurs et employés sur la Colline parlementaire exige que nous prenions nos responsabilités afin que soit instauré un régime de négociation collective conçu en fonction des besoins de nos institutions parlementaires. J'ai la conviction que le projet de loi C-45 représente un compromis nécessaire entre les aspirations légitimes des employés parlementaires qui souhaitent se faire entendre au sujet de leurs conditions d'emploi, et l'intérêt public qui exige que les travaux parlementaires se déroulent de façon ordonnée.

Monsieur le président, à mon avis, ce projet de loi marque une amélioration certaine par rapport au projet de loi élaboré à l'origine par le comité de la Gestion et des Services aux Députés, et avalisé par le président du Conseil privé de l'époque, M. André Ouellet, car il comporte des mesures de protection en ce qui concerne les normes de travail, la sécurité du travail et la santé professionnelle, contrairement au projet antérieur.

Et, comme je l'ai dit antérieurement, monsieur le président, ces mesures de protection s'appliquent désormais également au personnel des députés et des sénateurs. J'estime que, même dans sa forme actuelle, ce projet de loi constitue un premier pas vers l'harmonisation des relations de travail sur la Colline du Parlement.

Monsieur le président, j'ai écouté attentivement les commentaires de mes collègues au cours du débat en deuxième lecture de ce projet de loi à la Chambre des communes et j'ai pris bonne note de leurs préoccupations. J'ai surtout examiné avec soin les critiques à l'égard du projet de loi, lesquelles reprennent celles qu'on a formulées à l'égard de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ainsi que les observations faites par les députés tant en Chambre qu'à l'extérieur. Le président du Conseil du Trésor a fait part à diverses reprises à mes honorables collègues de son intention de renégocier avec les syndicats de la Fonction publique certaines dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et il apportera prochainement des modifications à cette loi à la suite de ces discussions et consultations.

[Texte]

amendments to the Public Service Staff Relations Act—in the near future.

• 1540

So in order to meet my commitment to ensure that bargaining rights for parliamentary employees will continue to be as close as possible akin to the rights that are accorded to their Public Service colleagues, I have discussed this matter with the President of the Treasury Board, and we have agreed to ensure that any bill to amend the PSSRA will contain consequential amendments to update this bill, ultimately I hope to become an act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act simultaneously. In other words, the fruits of those discussions and benefits and amendments that are going to take place will apply as well to legislation affecting employees on Parliament Hill.

Thus, Mr. Chairman, the parliamentary employees will be assured that the bargaining regime applicable to them will keep pace with any improvements that are made to the labour legislation as it applies to the federal Public Service.

Mr. Chairman and members, I would like also to advise that I will be bringing forward several technical amendments to clarify some aspects of the bill. It will be my intention to table these with the clerk of the committee in the near future so that members from all sides will have the opportunity to review them in advance of clause-by-clause study.

Mr. Chairman, I want to assure members of the committee that I will listen to their comments in this bill, with a view to incorporating any reasonable suggestions consistent with the principles approved at second reading, which are to enhance the conduct of labour relations on Parliament Hill.

I just wanted to reiterate the government's commitment to implementing a responsible structure for labour management relations on the Hill, so I am pleased we have brought forward Bill C-45 as a starting point from which constructive labour relations can evolve. To begin with, we must put in place this preliminary structure so that employers and employees on the Hill can commence the process of building a relationship that will be conducive to fruitful collective bargaining.

Again, I thank the members of the committee for hearing me out on this initial statement, and ask that members of the committee give consideration to a reasonably expeditious treatment of this legislation so we will be able to have another first in terms of labour legislation relating to Parliament Hill; that is to say this particular legislation for the first time conferring the rights of collective bargaining on employees of the Hill. Thank you Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Minister.

I am going to digress briefly for three reasons. One, I want to ask the concurrence of the committee that we meet in camera immediately after we close this to deal with the matter brought up by Ms Copps and Mr. Cassidy; and at that same time I would like to get agreement to plan next week's work

[Traduction]

Comme je l'ai promis, je veillerai à ce que le droit de négocier des employés du Parlement corresponde le plus possible à celui de leurs collègues de la Fonction publique; j'ai d'ailleurs abordé la question avec le président du Conseil du Trésor et il a convenu de veiller à ce que tout projet de loi portant modification de la LRTFP contienne des dispositions visant à modifier simultanément la prochaine Loi sur les relations de travail au Parlement.

De cette façon, monsieur le président, les employés du Parlement sauront que le régime de négociation sera modifié de manière à tenir compte des changements que subira la législation du travail applicable à la Fonction publique fédérale.

Je tiens aussi à informer mes honorables collègues que je présenterai des modifications techniques en vue de clarifier certains aspects du projet de loi. J'ai l'intention de déposer prochainement ces modifications au bureau du greffier du Comité de sorte que les députés de tous les partis puissent les examiner en prévision de l'examen article par article.

En outre, monsieur le président, je tiens à assurer aux membres du Comité que je ferai bon accueil à leurs commentaires à propos de ce projet de loi en vue d'y incorporer toute suggestion conforme aux principes approuvés en deuxième lecture et susceptible d'améliorer la conduite des relations de travail sur la Colline parlementaire.

Je réitère l'engagement du gouvernement de mettre en place un régime responsable de relations de travail sur la Colline et c'est la raison pour laquelle je suis ravi de présenter le bill C-45 qui constitue un point de départ pour l'établissement constructif de ces relations de travail. Il convient avant tout de mettre en place une structure qui permette à l'employeur et aux employés d'avoir des rapports susceptibles de favoriser la bonne marche des négociations collectives.

Je remercie les membres du Comité de m'avoir écouté et je leur demande d'adopter sans délai ce projet de loi pour que les employés de la Colline puissent bénéficier d'une législation du travail et, pour la première fois, du droit d'être syndiqués. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Merci infiniment, monsieur le ministre.

Je voudrais faire une brève digression pour trois raisons. Premièrement, je voudrais obtenir le consentement du Comité pour que nous puissions nous réunir à huis clos immédiatement après cette séance pour parler du problème soulevé par M^{me} Copps et M. Cassidy; nous pourrions également en profiter pour fixer l'emploi du temps de la semaine prochaine

[Text]

since we have no more meetings planned for this week. Are you agreeable to that, Ms Coppins?

Ms Coppins: Mr. Chairman, I am agreeable with the proviso that it be indicated that I am not favouring an in camera meeting.

The Chairman: All right. That is accepted.

Secondly, Mr. Minister, I am not sure you are aware of this, but we have a select committee of the British House of Commons here this afternoon—the Select Committee on Procedure—who have come to watch us. I find this slightly ironic since it is not that many months ago I was a member on the commission for reform of the House of Commons and we went to Great Britain to see what they had done. Now they are coming to see what we have done in the meantime, and I am delighted to ask Sir Peter Emery to stand and be recognized.

Some hon. members: Hear, hear!

The Chairman: Thank you very much, sir. I do not think I will ask you to introduce all your members, Sir Peter. We are delighted to have you here. I will, however, take the privilege of introducing my good friend John McWilliam, dear socialist that he is. He is a delightful fellow and a very close friend. And I have to tell you, ladies and gentlemen, he is my counterpart over this past number of years as the man in the British House who has developed the OASIS, if you will, to the extent they have gone. We have travelled back and forth, and I have had the privilege of speaking before his committee in Westminster. John, we welcome you very much.

• 1545

All right, having said this, I have two names down for questioning, Ms Coppins and Mr. Lewis. Ms Coppins.

Ms Coppins: Thank you, Mr. Chairman. I am happy to see that we do have a select committee from Britain. The Minister will no doubt be aware that the British Parliament does have full collective bargaining rights for the employees, including the right to strike. It might be interesting if we could hear from them as to how this has not paralysed their Parliament. I wondered if the Minister could tell us what elements he perceives comprise a good job.

Mr. Hnatyshyn: What elements I conceive comprise a good job?

Mr. Rodriguez: This is a tough one.

Mr. Hnatyshyn: This is a very difficult question. I am sorry; pardon me for being obtuse.

Ms Coppins: What is involved in a job? What elements are involved in a job that are important to you?

Mr. Hnatyshyn: Working in my particular job? I take it the question has some specific relationship to, if I were working on Parliament Hill, what I . . .

Ms Coppins: No, no. I am just asking you for a philosophical statement about what comprises a good job.

[Translation]

puisque aucune autre réunion n'est prévue cette semaine-ci. Cela vous convient-il, madame Coppins?

Mme Coppins: Monsieur le président, cela me convient, mais je voudrais que chacun sache que je ne suis pas en faveur d'une réunion à huis clos.

Le président: Très bien. C'est noté.

Deuxièmement, monsieur le ministre, je ne sais pas si vous le savez, mais une commission spéciale de la Chambre des communes britannique est venue cet après-midi, la Commission spéciale de la procédure, pour assister à nos débats. Ceci est un peu paradoxal étant donné qu'il n'y a pas si longtemps je faisais partie du Comité de la réforme de la Chambre des communes et que nous étions allés en Grande-Bretagne voir ce qui s'y faisait. Nos homologues britanniques sont venus voir à leur tour ce que nous avons fait entre-temps et c'est avec grand plaisir que je vous présente Sir Peter Emery.

Des voix: Bravo, bravo!

Le président: Merci infiniment. Je ne crois pas que je vous demanderais de présenter tous ceux qui vous accompagnent, Sir Peter. Nous sommes ravis de vous voir ici. Toutefois, permettez-moi de vous présenter M. John McWilliam, ami de longue date bien qu'il soit socialiste. Il est très gentil et je le connais depuis longtemps. Je dois vous dire, mesdames et messieurs, qu'il est celui qui, au cours des dernières années, a mis au point, à la Chambre des communes britannique, le système OASIS (Système et service d'informatique et de bureautique). Nous avons fait beaucoup de voyages aller et retour et j'ai eu l'extrême privilège de prendre la parole devant sa commission à Westminster. John, soyez le bienvenu.

Bien, cela dit, deux noms figurent sur ma liste, ceux de M^{me} Coppins et de M. Lewis. Madame Coppins.

Mme Coppins: Merci, monsieur le président. Je suis ravie qu'une commission spéciale britannique nous rend visite aujourd'hui. Le ministre sait sans doute que le Parlement britannique a accordé à ses employés non seulement le droit d'être syndiqués mais également le droit de grève. Il serait intéressant de leur demander si ce fait a paralysé leur Parlement. Le ministre pourrait-il nous dire ce qui, à son avis, constitue un bon emploi?

M. Hnatyshyn: Ce qui, à mon avis, constitue un bon emploi?

M. Rodriguez: Ce n'est pas facile.

M. Hnatyshyn: Cette question est fort complexe. Excusez-moi, mais pourriez-vous la reformuler?

Mme Coppins: Que représente un emploi? Quels éléments de cet emploi vous semblent importants?

M. Hnatyshyn: Vous parlez de mon travail? Je suppose que vous me demandez ce que je pense, si je travaillais sur la Colline, être . . .

Mme Coppins: Non, non. Je voudrais que vous me disiez ce qui constitue un bon emploi, philosophiquement parlant.

[Texte]

Mr. Hnatyshyn: I think it is rather difficult to give any concise answer to the question. I think there has to be, generally speaking and generically speaking, an interest in what you are doing. I think there have to be reasonable working conditions. I think there has to be a challenge in our responsibilities. And I think you have to, I suppose, have a sense that reasonable rules apply with respect to the operation of your employment, whatever it happens to be, in whatever vocation or pursuit you undertake.

Ms Copps: What would you consider reasonable rules?

Mr. Hnatyshyn: What I would consider reasonable rules are ones that have been developed to meet the working conditions in which I was operating.

Ms Copps: For example, it would be important for you to feel that you were involved in the decision-making process, or comfortable in your environment, or had some sense of job security. Are these important issues?

Mr. Hnatyshyn: I think all those things would be important. It depends on the context of the type of employment. I think some people would want to be involved more in the decision-making process with respect to their type of work they do, than others. I think if you are talking about having an opportunity to bargain collectively, there is no question I am in favour of it. This is why we brought forward this first legislation in the history of our country.

Ms Copps: Why have you restricted the legislation specifically to the areas of salary and benefits?

Mr. Hnatyshyn: I do not think we have restricted it. I think we have in fact brought forward a regime that enhances the rights of workers on Parliament Hill to bring it into the equivalent of the rights—and in some instances I think it is fair for me to say this—in excess of the rights that are now possessed by people who work in the Public Service of Canada. I think this is the thrust of this legislation and the effect of it as well.

Ms Copps: I guess I am not using the Public Service Staff Relations Act as a hallmark. I think if you go through the legislation you proposed, unless I am missing something—maybe I am missing something—the only area in which employees are going to be able to negotiate is in the area of salaries and benefits. They have no say in classification; they have no say in job security; and they have no say in technological change.

Mr. Hnatyshyn: Can I put it in a little . . .

Ms Copps: Maybe I am missing something.

Mr. Hnatyshyn: I would not restrict it in this way. If we go through a clause-by-clause consideration, I think I can demonstrate there is a broader application with respect to matters that are subject to collective bargaining.

Ms Copps: Could you tell me what they are?

Mr. Hnatyshyn: I will ask my public servants who are here. Mr. McCormack might want to comment with respect to

[Traduction]

M. Hnatyshyn: Je crois qu'il est très difficile de vous donner une réponse précise. Je crois que votre emploi doit vous intéresser. Les conditions de travail doivent être raisonnables. Il faut également être stimulé. Et je suppose que vous devez estimer que les règles qui s'appliquent à votre emploi, quel qu'il soit, sont raisonnables.

Mme Copps: Qu'entendez-vous par règles raisonnables?

M. Hnatyshyn: Ce sont des règles qui s'harmonisent avec les conditions de mon travail.

Mme Copps: Par exemple, il serait important que vous participiez aux décisions, que vous vous sentiez bien là où vous travaillez ou que vous soyez assuré de conserver votre emploi. Sont-ce des considérations que vous estimez importantes?

M. Hnatyshyn: Je crois qu'elles le sont, oui. Cela dépend également du type d'emploi en question. Je crois que certains préféreraient participer davantage aux décisions que d'autres. Si vous me demandez si ces employés devraient pouvoir être syndiqués, je vous répondrai oui sans l'ombre d'une hésitation. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous avons présenté ce texte de loi qui est le premier du genre dans l'histoire de notre pays.

Mme Copps: Pourquoi l'avoir limité aux seuls salaires et avantages sociaux?

M. Hnatyshyn: Je ne crois pas que nous l'ayons limité. Nous avons établi un mécanisme qui accorde aux employés du Parlement les mêmes droits, et même plus, que ceux dont bénéficient les autres fonctionnaires. Voilà l'objectif recherché.

Mme Copps: Je ne dirais pas que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique soient un mètre-étalon en la matière. Si vous parcourez le texte de loi que vous avez proposé, ces employés ne pourront, à moins que quelque chose ne m'échappe, négocier que leurs salaires et avantages sociaux. La classification, la sécurité de l'emploi, les mutations technologiques ne peuvent être négociées.

M. Hnatyshyn: Puis-je reformuler . . .

Mme Copps: Mais quelque chose m'échappe peut-être.

M. Hnatyshyn: Ce n'est pas comme ça que je vois ce projet de loi. Si nous examinons ce texte de loi article par article, je crois pouvoir vous apporter la preuve qu'il va beaucoup plus loin dans certains domaines qui relèvent des négociations collectives que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Mme Copps: Pourriez-vous nous en donner des exemples.

M. Hnatyshyn: Je demanderai à mes collaborateurs de répondre à cette question. M. McCormack pourra vous faire

[Text]

comparability between the Public Service Staff Relations Act and this legislation in terms of these matters.

• 1550

Ms Copps: No, I am not interested in the Public Service Staff Relations Act. What I am interested is whether this legislation goes beyond applying the principles of collective bargaining only in the area of salaries and benefits. I want to know whether employees will have a chance to have a say in classification, in job security and in technological change.

Mr. Hnatyshyn: Do you want to comment on that, Mr. McCormack?

Mr. John McCormack (Legal Counsel, Public Service Staff Relations Board): On Bill C-45, I realize you indicated you were not holding the Public Service Staff Relations Act as a hallmark, but my understanding is that the two are to parallel each other.

Ms Copps: We are here to discuss this bill, so I just want the question answered about Bill C-45. Is there an element in Bill C-45 which permits employees to be involved and to have a say when it comes to classification, job security and technological change?

Mr. McCormack: The provisions in this bill are the same as the Public Service Staff Relations Act, which is known.

Ms Copps: You did not answer my question.

Mr. Hnatyshyn: That is right. They are the same as the Public Service Staff Relations Act. They are known.

Ms Copps: So in other words, I guess the perception you get from reading this bill... if someone was arriving from the United Kingdom and did not know anything about Canada, they would be left with the distinct impression that employees on the Hill are only interested in money because the only issues they can negotiate are money and benefits.

Mr. Hnatyshyn: That is to say the rights being extended here are the same as the Public Service of Canada. I do not think you would say that about public servants.

Ms Copps: Given that the Public Service Staff Relations Act is deficient, this is not an excuse for making this particular bill deficient. You are starting with a *tabula rasa* for employees on the Hill.

Mr. Hnatyshyn: Can I just try to make this point. I think what we are trying to do now is begin the process of bringing forward reasonable collective bargaining provisions to Parliament Hill. I think you will understand there has been a history to it, as I indicated in my preliminary remarks. There has been quite recently all-party agreement with respect to the form which this legislation should take.

[Translation]

un tableau comparatif entre la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique et ce texte de loi-ci.

Mme Copps: Non, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne m'intéresse pas. Ce qui m'intéresse, c'est de savoir si les employés de la Colline pourront négocier autre chose que leurs salaires et avantages sociaux. Je voudrais savoir si les employés du Parlement pourront négocier leur classification, la sécurité de l'emploi et les mutations technologiques.

M. Hnatyshyn: Voulez-vous répondre à cette question, monsieur McCormack?

M. John McCormack (conseiller juridique, Commission des relations de travail dans la Fonction publique): Vous avez dit que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'était pas, à votre avis, une référence, mais je crois savoir que les deux textes de loi renfermeront les mêmes dispositions.

Mme Copps: Nous sommes ici pour discuter de ce projet de loi et je veux donc qu'on réponde à ma question qui portait sur le bill C-45. Ce projet de loi renferme-t-il une disposition quelconque qui permette aux employés de négocier toutes questions ayant trait à la classification, à la sécurité de l'emploi et aux mutations technologiques?

M. McCormack: Les dispositions de ce projet de loi sont les mêmes que celles qui figurent dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Mme Copps: Vous n'avez pas répondu à ma question.

M. Hnatyshyn: C'est cela. Elles sont semblables à celles qui figurent dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui sont connues.

Mme Copps: Ainsi, en d'autres termes, en lisant ce projet de loi, vous auriez l'impression... Si quelqu'un venait du Royaume-Uni et ne connaissait rien à propos du Canada, il penserait que les employés de la Colline ne s'intéressent qu'à l'argent puisqu'ils ne peuvent négocier que les questions d'argent et d'avantages sociaux.

M. Hnatyshyn: Les droits dont bénéficieront les employés de la Colline seront semblables à ceux dont bénéficie la Fonction publique du Canada. Je ne pense pas que vous puissiez faire la même observation à propos des fonctionnaires.

Mme Copps: Comme la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique présente des tas de défauts, il ne faudrait pas que ce projet de loi présente les mêmes. Rien n'a été fait jusqu'à présent pour les employés de la Colline; vous commencez à zéro.

M. Hnatyshyn: Puis-je faire une observation? Nous essayons de permettre aux employés de la Colline de bénéficier de droits raisonnables en matière de négociation collective. Nous avons essayé de le faire depuis longtemps, comme je l'ai indiqué dans ma déclaration liminaire. Récemment, tous les partis se sont entendus pour présenter ce projet de loi sous cette forme-là.

[Texte]

What I have said is that there are discussions going ahead with respect to a variety of items, between the Public Service unions and the President of the Treasury Board. As I indicated all along, I want to bring it up to the standard of the Public Service and then they will be carried along and will be included with respect to any subsequent improvements or amendments which might be successfully negotiated.

Ms Copps: I hope we are beginning with a *tabula rasa* because it was pointed out this morning that the Public Service Staff Relations Act has not been changed since it was introduced in 1966, I believe was the date. So if we have to wait another 20 years, presumably if we are starting from scratch here it would be good to . . .

Mr. Hnatyshyn: I do not believe it will be, Ms Copps. I anticipate the conclusion of those discussions before too long. It is not a question of years but probably a question of weeks.

Ms Copps: Fine. I would like to ask a couple of other questions.

First, why did the federal government appeal the decision of one of its own bodies, the Canada Labour Relations Board, with respect to the issue of coverage under the Canada Labour Code?

Mr. Hnatyshyn: The federal government did not appeal.

Ms Copps: Who appealed?

Mr. Hnatyshyn: The House of Commons and the Library of Parliament.

Ms Copps: So why did the House of Commons and the Library of Parliament appeal?

Mr. Hnatyshyn: This is difficult for me to answer because I do not represent the House of Commons as such.

As you know, the House of Commons and the Senate have their own boards of internal economy, which are, if you will, boards of directors. In the House of Commons and in the Senate, all parties are represented on them.

My understanding is, and again you will have to ask other people about the legal basis, that there was a question with respect to whether or not Parliament was a federal undertaking as contemplated by the Canada Labour Code. The appeal has not been directed towards this particular legislation at all, but rather in a more, if I could put it this way, generic sense, to determine whether the House of Commons or the Senate, or Parliament in general, have to be specifically referred to in legislation in order to have it applied.

By way of example, does the CRTC have jurisdiction with respect to the television signal which emanates from Parliament Hill? I think the feeling is and the legal position has been, that generally speaking, unless the House of Commons or the Senate, parliament, the two Houses together, are

[Traduction]

Comme je l'ai dit, le président du Conseil du Trésor procède actuellement à des consultations avec les syndicats de la Fonction publique en vue de renégocier toute une série de dispositions. Comme je n'ai cessé de le dire, je veux que ce texte de loi soit l'équivalent de celui qui régit la Fonction publique et toute amélioration ou tout amendement apportés à cette loi seront également incorporés dans la Loi régissant les employés de la Colline.

Mme Copps: J'espère que nous commençons à zéro car on nous a dit ce matin que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'avait pas été modifiée depuis qu'elle était entrée en vigueur en 1966, je crois. Alors, si nous devons attendre 20 autres années, et si de plus nous sommes censés commencer à zéro, il serait bon de . . .

M. Hnatyshyn: Je ne crois pas qu'il faille attendre si longtemps, madame Copps. Je crois que ces consultations seront bientôt terminées. Ce n'est plus une question d'années, mais vraisemblablement de semaines.

Mme Copps: Bien. J'aimerais vous poser deux autres questions.

Premièrement, pourquoi le gouvernement fédéral a-t-il fait appel de la décision rendue par un de ses propres organismes, le Conseil des relations de travail du Canada, décision qui portait sur les mesures de protection prévues par le Code canadien du travail?

M. Hnatyshyn: Ce n'est pas le gouvernement fédéral qui a fait appel.

Mme Copps: Qui alors?

M. Hnatyshyn: La Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement.

Mme Copps: Alors, pourquoi la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement ont-elles fait appel?

M. Hnatyshyn: Il m'est difficile de répondre à cette question car je ne représente pas la Chambre des communes en tant que telle.

Comme vous le savez, la Chambre des communes et le Sénat ont leur propre commission de régie interne, que l'on pourrait appeler à des conseils d'administration. À la Chambre des communes et au Sénat, tous les partis y sont représentés.

Certains se demandaient, et là encore toute question d'ordre juridique devrait être posée à d'autres, si le Parlement était une entreprise fédérale au sens où l'entend le Code canadien du travail. L'appel interjeté ne l'avait pas été à propos de ce texte de loi particulier, mais, si je puis m'exprimer ainsi, il l'avait été de façon plus générale; il s'agissait de savoir si la Chambre des communes ou le Sénat, ou le Parlement en général, devait être cité nommément dans tout texte de loi pour qu'il ait force obligatoire.

Par exemple, les ondes émises par les antennes de télévision de la Colline du Parlement relèvent-elles du CRTC? Il a été jugé que, en règle générale, la Chambre des communes, le Sénat, ou le Parlement, ne sont liés par la législation en vigueur que si ces deux chambres sont citées nommément.

[Text]

specifically referred to as being bound by legislation, they are not considered to be included.

• 1555

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hnatyshyn. I am sure Ms Copps will come back on a second round, but Mr. Lewis has the floor now.

Mr. Lewis: I have three questions, Mr. Chairman. We had some difficulty this morning vis-à-vis who was responsible for this act coming in. Points were made earlier; I just want to clarify it for the record.

If the Public Service Staff Relations Act was enacted in 1966, would it be fair to say that this is the first legislation that has come along since then that has impacted on employees in the area?

Mr. Hnatyshyn: I have to go further. I think this is the first legislation that has, in the history of the country... I do not want to overstate it but I might as well toot the horn for the legislation. It is the first legislation ever introduced in the House of Commons to provide collective bargaining rights to employees of Parliament Hill, period.

Mr. Lewis: I just want to go back to the bill that was prepared by the Management and Members' Services Committee. Where is that bill in the scheme of things? Is it totally encompassed in this legislation, partly encompassed or what?

Mr. Hnatyshyn: Mr. Chairman and Mr. Lewis, this bill encompasses all the recommendations in the draft bill that was put forward by the all-party committee. On reviewing the situation, it occurred to me—the government was convinced—that we could do additional things with respect to this legislation which would bring additional measures of protection and rights to all employees of Parliament Hill.

I am pleased to be able to say that Parts III and IV of the Canada Labour Code, which relate to standards of employment—I could list the various items covered there for all employees, including the employees engaged by members—and occupational health and safety standards will apply here with respect to employees of the Hill. In dangerous circumstances, it is absolutely prohibited.

Mr. Lewis: This morning's witness from CUPE defended inclusion of the right to strike by suggesting that Members of Parliament and the House, etc. could get along without messengers and cafeteria service—I think he wanted to hang his hat on that. I suggested to him that Parliament could not function without security, electricians, maintenance, *Hansard*, those things which in today's Parliament... he wanted to take us back to 1867. In today's Parliament we cannot function without those things. I for one do not want to see the Parliament of Canada held hostage to the possibility of a strike by any one of those integral parts of our operation, all of whom serve us very, very well.

[Translation]

Le président: Merci infiniment, monsieur Hnatyshyn. Je suis sûr que M^{me} Copps voudra poser d'autres questions lors du deuxième tour, mais pour le moment, M. Lewis a la parole.

M. Lewis: J'aurais trois questions, monsieur le président. Ce matin, nous n'avons pu établir quelle était l'instance responsable de ce nouveau projet de loi. Certaines observations ont été faites tout à l'heure; je voudrais simplement établir certains faits.

Si la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été promulguée en 1966, peut-on dire que ce projet de loi est le premier depuis cette date à intéresser les employés de la région?

M. Hnatyshyn: J'irais même plus loin. Je crois que c'est le premier texte de loi qui, dans l'histoire du Canada... Je ne veux pas exagérer, mais autant saisir cette occasion pour tirer vanité de ce projet de loi. Ce projet de loi qui accorde certains droits de négociation collective aux employés de la Colline du Parlement est bel et bien le premier de son espèce.

M. Lewis: Je voudrais que l'on revienne sur le projet de loi préparé par le Comité de la gestion et des services aux députés. Où en est ce projet de loi? A-t-il été repris par ce texte de loi en tout ou en partie?

M. Hnatyshyn: Monsieur le président, monsieur Lewis, ce projet de loi renferme toutes les recommandations du projet présenté par le Comité tripartite. En l'étudiant, je me suis dit, et le gouvernement en était convaincu, que nous pourrions y ajouter d'autres mesures de protection et d'autres droits dont bénéficieraient tous les employés du Parlement.

C'est ainsi, et j'en tire un certain plaisir, que les parties III et IV du Code canadien du travail, parties qui portent sur les normes d'emploi, et je pourrais vous citer tout ce qui s'applique aux employés y compris à ceux engagés par les députés, sur la santé et la sécurité au travail, protègent les employés de la Colline. Si les conditions de travail sont dangereuses, le Code canadien du travail les protège.

M. Lewis: Ce matin, un représentant du Syndicat canadien des employés de la Fonction publique a défendu l'inclusion du droit de grève dans le projet de loi en suggérant que les députés, la Chambre en général, pourraient se passer des messagers et du personnel de la cafétéria—il n'a choisi de citer que ces deux catégories de personnel. Je lui ai fait valoir que le Parlement ne pouvait exercer ses activités en l'absence du personnel de sécurité, des électriciens, du personnel de l'entretien, de ceux chargés de rédiger le *Hansard*, autant d'éléments qui aujourd'hui... Il voulait que l'on revienne à l'année 1867. De nos jours, le Parlement ne peut exercer ses activités sans cela. Pour ma part, je ne voudrais pas que le Parlement du Canada soit l'otage de ses corps de métier, si ceux-ci décidaient de faire la grève, corps de métier qui par ailleurs nous donnent d'excellents services.

[Texte]

I want to get your opinion on the record as to why the right to strike is not included in this legislation.

Mr. Hnatyshyn: Mr. Chairman, like a lot of things in life, one has to try to strike a balance and accommodate a lot of competing interests and points of view with respect to any particular issue. In this instance, what we have done is come to the conclusion that all the parties had agreed to, if I can put it that way, as recently as 1983 and 1984 which was that there would be no right to strike.

You can get involved in a lot of discussions about who is essential and who is not, but it was felt that at this point in time, we would make a decision to move on the basis of the all-party recommendations and not provide for the right to strike so that we could assess and allow them to get on to the process of collective bargaining, to get an arbitration process that would be available to employees on the Hill with respect to matters in dispute. As I say, I think that balance is there.

• 1600

During the course of the debate I noticed a question was being put forth, particularly by Mr. Gauthier of the Liberal party, which asked various members who are participating as to whether they would cross a picket line if there was a strike of any group on Parliament Hill. It was interesting and informative to read the responses there.

It is one of those decisions that was made on the basis of what I thought was a reasonable recommendation by all parties. We are going to want to start this legislation at this point, see how things develop and monitor it as time goes on. But I think initially the answer is that the right to strike is not included.

Mr. Lewis: The right to strike was not included in that bill at all.

Mr. Hnatyshyn: It is not included in this bill.

Mr. Lewis: Was it included in the draft bill?

Mr. Hnatyshyn: No, the draft bill also excluded the right to strike. That was a subject of all-party agreement.

Mr. Lewis: To the best of your knowledge the committee recommendation was an all-party recommendation.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Mr. Lewis: Thank you.

The Chairman: Mr. Lewis, I was part of that committee, as I think you are probably aware, and it was indeed an all-party recommendation. There was a great deal of give and take and a great deal of discussion, but with all the give and take, it was an all-party recommendation.

I understand our guests have to leave. May I ask our committee to recess for two minutes so that we can say hello to our friends? I am sure the Minister would want to do that, just for about two or three minutes.

[Traduction]

Je voudrais savoir pourquoi le droit de grève n'a pas été prévu dans cette loi.

M. Hnatyshyn: Monsieur le président, la vie est faite de compromis entre intérêts et points de vue divergents. En l'espèce, nous avons repris la décision prise par les trois partis, en 1983 et en 1984, de ne pas inclure le droit de grève.

Qui est essentiel et qui ne l'est pas? On pourrait en gloser pendant longtemps, mais nous avons estimé que nous reprendrions la décision prise par les trois partis de ne pas inclure le droit de grève dans ce texte de loi; nous avons préféré leur laisser le temps de s'organiser, de mettre en place un processus d'arbitrage auquel pourraient avoir recours tous les employés de la Colline en cas de litige. Comme je l'ai dit, c'est un compromis qui a été réalisé.

Au cours des débats, j'ai remarqué que M. Gauthier du Parti libéral avait demandé aux députés présents s'ils traverseraient une ligne de piquetage, au cas où un groupe quelconque de la Colline déciderait de faire la grève. Les réponses étaient fort intéressantes et instructives.

Cette décision a été prise à la suite de ce que je considère comme une recommandation raisonnable qu'avaient formulée tous les partis politiques. Pour l'heure, nous voulons promulguer ce texte de loi, voir comment les choses évoluent et décider de l'avenir. Mais au départ, nous avons pensé que le droit de grève ne devrait pas être inclus dans le projet de loi.

M. Lewis: Il n'est pas inclus du tout.

M. Hnatyshyn: Non.

M. Lewis: L'était-il dans l'avant-projet?

M. Hnatyshyn: Non, il ne l'était pas non plus. Tous les partis politiques s'étaient entendus là-dessus.

M. Lewis: À votre connaissance, la recommandation du Comité avait été acceptée par tous les partis.

M. Hnatyshyn: Oui.

M. Lewis: Merci.

Le président: Monsieur Lewis, j'étais membre de ce comité, comme vous le savez sans doute, et cette recommandation avait effectivement été acceptée par tous les partis politiques. On en a beaucoup discuté, il y a eu des compromis, mais cette recommandation a finalement été acceptée par tous les partis.

Je crois que nos invités doivent nous quitter sous peu. Puis-je demander au Comité de faire une pause de deux minutes pour que nous puissions saluer nos amis britanniques? Je suis sûr que le ministre n'y voit aucun inconvénient; deux ou trois minutes seulement.

[Text]

• 1602

• 1607

The Chairman: Shall we get back to work?

If we are ready, ladies and gentlemen, thank you for allowing me that few minutes. These are particularly dear friends whom we have known for a number of years.

Mr. Rodriguez, you have the floor.

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman.

I suppose I should preface what I have to say and the questions I have to ask. I cannot understand why the government would have chosen the PSSRA as the model for their bill. It seems to me I have a memory of post office workers who were under the provisions of the Public Service Staff Relations Act and it created no end of disunity and bickering, largely because the provisions of the Public Service Staff Relations Act were quite limiting.

Technological change, for example, job classification, staffing, occupational health and safety—all of these matters which are in the modern workplace are extremely important to employees. I cannot imagine why any government or private employer would deliberately put in place a set of rules that, right from scratch, heighten the atmosphere for confrontation. Why would you do that? You had another model. You had the Canada Labour Code. Why would you not have chosen the Canada Labour Code as your model for Bill C-45? It provides a far wider scope for employees to feel that they are in fact getting a fair shake in the workplace.

• 1610

Mr. Hnatyshyn: Mr. Rodriguez, I pay tribute to the fact that you have been long an advocate and spokesperson for the trade union movement and workers. I acknowledge that. I want to tell you that, each in our own perspectives, I hope we are trying to accomplish something which will in fact be to the benefit of workers generally, and particularly to the workers on Parliament Hill.

When I reviewed the situation to make recommendations to the government I looked back at the most recent advice I had received. That was the all-party recommendation from parliamentarians who had indicated that they thought this was the appropriate method of operating. In looking at what was involved there it also occurred to me that maybe there was some additional basis and additional protection that we could afford to employees of the Hill. For example, this bill provides for all employees of the Hill minimum standards that are contained in the Canada Labour Code, which you refer to. It includes reference to such things as hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, leave for child care responsibilities, bereavement leave, termination of employment advance notice, severance pay, garnishment protection from discipline, sick leave protection from discipline and unjust dismissal, payment of wages and sexual harassment.

[Translation]

Le président: Êtes-vous prêts à reprendre le collier?

Mesdames et messieurs, je vous remercie de m'avoir accordé ces quelques minutes. Ce sont des amis de longue date qui me sont particulièrement chers.

Monsieur Rodriguez, vous avez la parole.

M. Rodriguez: Merci, monsieur le président.

Je suppose que je devrais préfacier et mes remarques et mes questions. Je ne comprends pas pourquoi le gouvernement a choisi de modeler ce projet de loi sur la Loi des relations de travail dans la Fonction publique. Je me souviens des employés des postes qui relevaient de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ce qui a donné lieu à des litiges et à des chamailleries interminables, parce que les dispositions de cette loi étaient en grande partie trop limitatives.

Les mutations technologiques, la classification des emplois, la dotation du personnel, la santé et la sécurité au travail, ce sont là des questions qui, de nos jours, sont d'une importance capitale pour les employés. Je ne comprends pas pourquoi un gouvernement ou un employeur du secteur privé voudrait élaborer un ensemble de règles qui, dès le départ, contribueraient à favoriser la confrontation. Pourquoi? Vous auriez pu vous inspirer d'un autre modèle. Du Code canadien du travail, par exemple. Pourquoi n'avoir pas choisi le Code canadien du travail comme modèle? Ce code donne davantage l'impression aux employés d'être mieux respectés.

M. Hnatyshyn: Monsieur Rodriguez, je sais que vous vous faites depuis longtemps le porte-parole du mouvement syndical et des travailleurs en général. Je le sais. Mais chacun à notre manière, nous essayons d'accomplir quelque chose qui sera tout à l'avantage des travailleurs en général et des employés de la Colline en particulier.

Lorsque j'ai examiné la situation en vue de proposer des recommandations au gouvernement, j'ai examiné les conseils les plus récents que j'avais reçus. Parmi ceux-ci, figurait la recommandation adoptée par les trois partis politiques qui estimait que c'était ainsi qu'il fallait procéder. En examinant la situation, je me suis dit que l'on pourrait accorder d'autres mesures de protection aux employés de la Colline. Par exemple, ce projet de loi accorde aux employés de la Colline les normes de travail minimales qui figurent dans le Code canadien du travail, dont vous parlez. Parmi ces normes, citons les heures de travail, le salaire minimum, les congés annuels, les congés fériés, les congés pour décès dans la famille, les préavis de cessation d'emploi, les indemnités de cessation d'emploi, les mesures de protection salariale pour sanction disciplinaire, les congés de maladie, les mesures de protection contre toute sanction disciplinaire ou renvoi injuste, le versement des salaires et le harcèlement sexuel.

[Texte]

I looked at what we had and thought to myself that this was an additional dimension that we could accommodate and that we could go a little further with respect to this legislation over that recommended by the all-party committee of management and services.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I do not know why the Minister tosses out those tidbits. It is as if the employer, in this case the Minister, is really stooping down to give something. Those things are all accepted codes of behaviour.

Before I get to my next question, I want to deal with the all-party Members' Services committee. I think we ought to take that into proper perspective, Mr. Chairman. You were a witness to that. Our NDP representative, Rod Murphy, was on that committee and reluctantly agreed to it, because we were in a Catch 22 situation and in consultation with the employees.

You will recall, Mr. Chairman, that it was a question of whether the employees actually get some collective bargaining. While that bill you were proposing that came before the members services committee did not meet all the things we would expect a modern labour code to encompass, the fact of the matter is if we did not accept it, the employees on the Hill would get nothing at all. It was the old case of half a loaf is better than no loaf.

One of the important things that was eliminated from that and that we agreed to, meaning we had to really go somewhere to agree to it, is the right to strike. It was not in there. When workers give up the right to strike there is always a balancing. In fact, you have to offset that right to strike, to provide and make provisions within that code to make up for what they have given up. What is it in this bill you have reached into the goodness of your heart for, into the cockles of your heart, and pulled out? What is it you have given them to make up for giving up the right to strike?

• 1615

Mr. Hnatyshyn: Mr. Chairman, I do not want to have any misapprehension by anybody. I am not reaching into the cockles of my heart. I do not regard that at all as being a situation where... there is some suggestion, maybe, in Mr. Rodriguez' comments of a condescension. It is just the contrary. I want to assure Mr. Rodriguez and anybody else in this committee that there is no corner on the interest with respect to the rights of employees, with any person or political party in the House.

I think we can discuss and argue with respect to what might be appropriate and what is possible. I simply state the facts as they then were. Mr. Rodriguez can answer why his party recommended this as part of it and, qualified or otherwise, recommended this legislation.

What I am saying to members of the committee is simply this: The situation, whether we like it or not, is that these rights are not now automatically available to employees on the Hill. I say they should be. I say those rights which I have listed

[Traduction]

J'ai examiné le tout et pensé que nous pourrions offrir ces quelques autres mesures de protection aux employés de la Colline, allant ainsi au-delà de la recommandation du Comité de la gestion et des services aux députés, où les trois partis étaient représentés.

M. Rodriguez: Monsieur le président, je ne vois pas pourquoi le ministre nous dresse la liste de ces quelques miettes. On dirait que l'employeur, le ministre en l'espèce, condescend à accorder quelque chose. Tout cela n'a rien d'exceptionnel, ce code est respecté par tous.

Avant de passer à ma question suivante, je voudrais parler du Comité de la gestion et des services aux députés où tous les partis étaient représentés. Je crois qu'il faut replacer tout cela dans son contexte, monsieur le président. Vous y étiez. Rod Murphy, représentant du NPD, faisait partie de ce comité et a dû accepter cette recommandation malgré lui, car nous étions pris entre deux feux et nous procédions à des consultations avec les employés.

Vous vous rappellerez, monsieur le président, que la question posée au départ était de savoir si ces employés pouvaient être syndiqués ou non. Alors que le projet de loi que le Comité de la gestion et des services aux députés a examiné ne renferme pas toutes les dispositions qu'un code du travail moderne devrait renfermer, le fait demeure que si nous ne l'avions pas accepté, les employés de la Colline n'auraient rien eu du tout. Mieux vaut peu que pas du tout.

Une des dispositions importantes qui ont été supprimées de ce projet de loi et que nous avions acceptées, est le droit de grève. Elle ne figurait pas dans ce projet de loi. Lorsque des travailleurs renoncent au droit de grève, il faut leur donner quelque chose en échange. En fait, il faut remplacer ce droit de grève auquel les travailleurs ont renoncé par l'adjonction de certaines dispositions dans ce code. Grand Dieu, qu'est-ce que vous leur avez consenti, avec votre grande magnanimité, en échange de leur renoncement au droit de grève?

M. Hnatyshyn: Monsieur le président, je voudrais dissiper tout malentendu. Je n'ai rien consenti avec magnanimité, comme vous dites. Il ne s'agit pas d'une situation où... M. Rodriguez a laissé entendre que j'avais agi avec condescendance, or, c'est tout le contraire. Je tiens à l'assurer, lui et les autres membres du Comité, que le respect des droits des employés n'est l'apanage de personne ni d'aucun parti politique représenté à la Chambre.

A mon avis, on peut essayer de s'entendre sur ce qui est approprié et sur ce qui est possible, mais je vous rapporte simplement les faits tels qu'ils étaient. M. Rodriguez pourrait nous dire pourquoi son parti a recommandé ce projet de loi, avec ou sans réserves.

Ce que je veux vous dire est bien simple: que cela nous plaise ou non, à l'heure actuelle, ceux qui travaillent sur la Colline parlementaire ne jouissent pas automatiquement de ces droits, comme ils le devraient, à mon avis. Je répète que les droits que

[Text]

should be available to all employees on the Hill. The government believes that to be the case. This is something we think should be done and maybe should have been done a while ago and now that we have the responsibility, we are bringing forward this legislation.

With respect to the whole question of the right to strike, it has been the considered opinion, not only of this government but of the previous government and an all-party committee, that this legislation without the right to strike was appropriate in terms of employees on Parliament Hill. There was recognition—I cannot answer for other groups or other individuals—that this was the compromise, I guess, that was appropriate for Parliament Hill.

Mr. Rodriguez: I do not intend to debate the right to strike with you here.

It seems to me, Mr. Chairman, that we have an opportunity to do something for the first time. This is the first-ever effort to put in place collective bargaining for employees on the Hill.

Leaving the right to strike aside for the moment, why would we not put in place a code which—for example, on the whole question of grieving, why is there no provision for grieving with respect to classification and staffing?

I know that governments are sometimes loath to be leaders on the question of labour rights and labour legislation. In the private sector, if a worker at INCO is laid off or he is disciplined, he has a right to proceed right to arbitration. He can proceed right to arbitration. That right is not in here. It does not impinge on the privilege of Parliament. It may impinge on the privilege of bureaucracy, but it does not impinge on the rights of Parliament. Why would you not provide that?

Mr. Hnatyshyn: Well, I think I . . .

The Chairman: Fairly briefly, please. Mr. Rodriguez has used up his time.

Mr. Rodriguez: We are into some pretty important areas here.

Mr. Hnatyshyn: I appreciate that. With your indulgence, I think the question raised is a legitimate one. I think I have tried to respond to it, to say that the intention of this legislation was to bring the equivalent rights—thought appropriate—to employees on the Hill, as far as possible, in regard to some of these compromises which have to be made, to rights that now exist in the Public Service generally.

As I indicated to the committee, I do not regard this, by any means, as being the end of the trail or the end of the road. Indeed, I look at it as the beginning of the journey.

[Translation]

j'ai énumérés tout à l'heure devraient être conférés à tous ceux qui travaillent sur la Colline. C'est là la position du gouvernement. C'est une mesure qui doit être prise, et qui aurait peut-être dû être déjà prise il y a quelque temps, mais maintenant que nous sommes au pouvoir, nous prenons l'initiative de déposer ce projet de loi.

En ce qui concerne le droit de grève, mon gouvernement est d'avis, comme son prédécesseur et un comité multipartite, qu'il était approprié que ce projet de loi ne donne pas le droit de grève aux employés de la Colline parlementaire. C'est là le compromis auquel on était parvenu.

M. Rodriguez: Je n'ai pas l'intention de discuter du droit de grève avec vous dans cette tribune.

Il me semble, monsieur le président, que nous avons ici l'occasion de prendre une mesure innovatrice. C'est la première fois en effet que nous essayons véritablement de permettre aux employés de la Colline parlementaire de bénéficier de la négociation collective.

Je vais laisser le droit de grève de côté, pendant quelques instants, pour vous demander pourquoi nous n'avons pas établi un code prévoyant, par exemple, des mécanismes pour le dépôt des griefs relatifs à la classification et à la dotation en personnel?

Je sais que les gouvernements répugnent parfois à jouer le rôle de chefs de file en matière de droit des travailleurs. Dans le secteur privé, si un employé d'INCO est mis à pied ou fait l'objet de mesures disciplinaires, il a le droit de s'adresser directement à un arbitre. Or, ce droit n'existe même pas dans ce projet de loi, alors qu'il n'empiète nullement sur la notion de privilège parlementaire. Il empiète peut-être sur l'immunité des bureaucrates, mais certainement pas sur celle du Parlement. Pourquoi alors ne leur donnez-vous pas ce droit?

M. Hnatyshyn: Je pense . . .

Le président: Soyez bref, s'il vous plaît. Le temps de M. Rodriguez est écoulé.

M. Rodriguez: Nous abordons pourtant des sujets très importants.

M. Hnatyshyn: Je vais vous demander d'être un peu indulgents, car la question qui vient d'être posée est tout à fait légitime. Je crois avoir essayé d'y répondre en disant que nous nous sommes efforcés, avec ce projet de loi, de donner aux employés de la Colline des droits équivalant à ceux des fonctionnaires, tout au moins, compte tenu des compromis qui ont dû être faits, le maximum des droits jugés appropriés.

Comme je vous le disais tout à l'heure, je ne considère pas ce projet de loi comme l'aboutissement définitif de tout ce processus; bien au contraire, j'estime qu'il s'agit plutôt d'un point de départ.

I think it is fair to say there are discussions and negotiations that are now taking place in terms of matters between the

Les discussions et les négociations se poursuivent entre la Fonction publique et le président du Conseil du Trésor, et

[Texte]

Public Service and the President of Treasury Board. I say now, and I repeat the undertaking, that we have taken this position—I think it is a reasonable one—to bring for the first time these rights to Parliament Hill.

There may be some argument on the part of hon. members as to which rights are appropriate and whether we should or could have gone further or we should have not gone so far. You are always going to have this kind of input into any legislations you have. I think then on balance there is a delicate balance there, which we have brought forward. I think it will accommodate the best interests of workers on the Hill and also reflect the realities we face in our work days on Parliament Hill as legislators.

Mr. Rodriguez: Were the workers consulted before the bill was drawn up?

The Chairman: Mr. Rodriguez, I am afraid your time . . .

Mr. Rodriguez: I want another round, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, of course. I want to just set the record straight and tell you that it was Mr. Neil Young who sat on the committee that made the first presentation.

Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman. It is a pleasure to ask some questions of the Minister, particularly since I suspect I will be allowed a supplementary.

Mr. Hnatyshyn: Well, that is the chairman's . . .

Ms Coppins: Gee, it is tough to be the majority.

Mr. Hnatyshyn: Sheila, you should have been around here before the election. You would have gone berserk!

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): We are treated all equally in committee; we should be treated the same in the House, Mr. House Leader.

Mr. Chairman, will we have the benefit of the Minister back when we are doing clause by clause?

The Chairman: We have not discussed it, Mr. Minister, but we would hope we could count on your co-operation . . .

Mr. Hnatyshyn: Sure. I will try to make myself available.

The Chairman: Yes.

Mr. Hnatyshyn: I am happy to be here and subject to any other . . .

The Chairman: Timing and so on.

Mr. Hnatyshyn: —thing that might come in the way. But I will make myself available as much as possible to the committee.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Minister, you mention in your opening remarks that you are going to be tabling in the near future some changes or some new

[Traduction]

comme je vous le disais tout à l'heure, nous nous sommes engagés à accorder pour la première fois ces droits aux employés de la Colline parlementaire, ce qui est une position tout à fait raisonnable.

Certains députés ne manqueront pas de contester la liste des droits jugés appropriés et nous reprocheront d'avoir pêché dans un sens ou dans un autre. N'importe quel projet de loi suscite ce genre de discussions. Toutefois, nous avons réussi à en dégager un compromis tout à fait acceptable, et c'est ce que nous vous présentons aujourd'hui. À mon avis, ce texte permettra de protéger au mieux les intérêts des employés de la Colline parlementaire, tout en tenant compte de la réalité quotidienne de cette enceinte législative suprême.

M. Rodriguez: Les travailleurs ont-ils été consultés lors de la préparation du projet de loi?

Le président: Monsieur Rodriguez, votre temps est malheureusement . . .

M. Rodriguez: Je voudrais que vous m'inscriviez pour un autre tour, monsieur le président.

Le président: Volontiers. Pour que tout soit bien clair, je tiens à vous informer que c'est M. Neil Young, celui qui faisait partie du Comité, qui a fait le premier exposé.

Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président. Je suis ravi d'avoir l'occasion de m'adresser au ministre, d'autant plus qu'on m'autorisera certainement à poser une question supplémentaire.

M. Hnatyshyn: C'est la prérogative du président . . .

Mme Coppins: Comme c'est dur d'être la majorité!

M. Hnatyshyn: Sheila, si vous aviez été là avant les dernières élections, vous auriez complètement perdu les pédales!

M. Turner (Ottawa—Carleton): En comité, nous sommes tous traités sur un pied d'égalité, et ce devrait être la même chose à la Chambre, monsieur le leader en Chambre.

Monsieur le président, le ministre nous refera-t-il l'honneur de comparaître devant notre Comité lorsque nous en serons à l'étude article par article?

Le président: Nous n'en avons pas encore discuté, mais j'espère, monsieur le ministre, que nous pouvons compter sur votre collaboration . . .

M. Hnatyshyn: Bien sûr. Je ferai tout mon possible.

Le président: Merci.

M. Hnatyshyn: Je suis ravi de comparaître devant votre Comité, et à moins d'autres . . .

Le président: Votre agenda.

M. Hnatyshyn: . . . à moins d'autres engagements qui m'en empêchent. Je ferai tout mon possible.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le ministre, vous avez dit au début de la séance que vous alliez déposer prochainement

[Text]

approaches. I was not sure what you were referring to there. Could you elaborate on it?

Mr. Hnatyshyn: They are primarily technical amendments to the legislation, which I think will clarify some provisions. The only thing I can say is they will speak for themselves when I table them. I am now in the process of working with departmental officials to obtain the final drafts, and I will have them as soon as I can. I will bring them in as quickly as I can and have them tabled, if I might, so that all members of the committee will have a good and adequate opportunity of studying them before we get to clause by clause.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I must admit, in a general sense, I do not think the bill goes far enough. I am pleased that it is new—and we accept it—and it covers Parts III and IV of the Labour Code. But to build on what Ms Copps and Mr. Rodriguez were saying on the questions of personnel matters, I think they are lacking in the bill. I will hear from more organizations on the Hill in the next 10 days. I am concerned about the questions of job descriptions as well, competitions particularly, promotions, and questions of transfers, lay-offs and dismissals.

I am wondering if the bill, as it stands now, is going to be fair enough in what is called Division IV under "Grievances". Will this all be done by adjudication? Do you feel there is enough redress in the bill as it is now to give employees a chance to fight more effectively for their rights? I have had many people since I have been in Parliament come to see me with personnel complaints that are not new to you, I am sure. This question of competition is one of them. I do not think it is addressed as effectively as it should be in the bill.

Mr. Hnatyshyn: Mr. Chairman, I think the problem with any legislation is that you have to distinguish between it and administration of any particular enterprise. I want to point out that, quite apart from this legislation, this government has brought in changes with respect to the way in which the House of Commons now operates and to the structure of the House of Commons. I think all Members of Parliament would agree it has been long overdue.

• 1625

As you know, Mr. Chairman and members of the committee, there have been changes to the legislation which have now, for the first time, brought a democratization to the Board of Internal Economy, which is the sort of the board of directors of the House of Commons. Now, for the first time, it is not just the preserve of the government party as it had been up to the last year or so. All parties are now represented in terms of the Board of Internal Economy.

In terms of policy decisions with respect to the administration, I think it is fair to say there is now an opportunity for full participation from every point of view in the House to represent a kind of equity which I think will be introduced and I hope will prevail in terms of the administration of the House.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): The Minister mentioned a Board of Internal Economy. This morning I was trying to seek

[Translation]

nement certains amendements, et j'aimerais savoir précisément de quoi il s'agit.

M. Hnatyshyn: Il s'agit d'amendements essentiellement techniques qui seront proposés à ce projet de loi, dans le but d'en éclaircir certaines dispositions. Vous verrez bien quand je les déposerai. Je vais bientôt en obtenir la version définitive auprès du ministère, et je les déposerai sitôt après. Je vous en ferai parvenir des exemplaires le plus tôt possible, après leur dépôt, afin que tous les membres du Comité puissent en prendre connaissance avant l'étude article par article.

M. Turner (Ottawa—Carleton): De façon générale, j'estime que le projet de loi ne va pas assez loin. Certes, il est novateur, et il couvre les Parties III et IV du Code du travail. Toutefois, pour en revenir à ce que disaient M^{me} Copps et M. Rodriguez, le projet de loi comporte des lacunes en ce qui concerne les questions relatives au personnel. Je dois rencontrer plusieurs groupes d'employés de la Colline au cours des 10 prochains jours, mais je m'intéresse tout particulièrement aux questions relatives aux descriptions des tâches, aux concours, aux promotions, aux mutations, aux mises à pied et aux renvois.

Je me demande si, dans sa forme actuelle, le projet de loi est très équitable, notamment à ce qu'on appelle la Division IV, sous la rubrique «Griefs». Va-t-on toujours procéder par arbitrage? Pensez-vous que le projet de loi donne suffisamment de recours aux employés pour mieux défendre leurs droits? Depuis que je suis député, beaucoup d'employés de la Colline sont venus se plaindre dans mon bureau au sujet de problèmes de personnel, et cela n'est certainement pas nouveau pour vous. La question des concours, notamment, est traitée de façon inadéquate dans le projet de loi.

M. Hnatyshyn: Monsieur le président, comme pour n'importe quel projet de loi, il ne faut pas confondre son administration avec celle de n'importe quelle entreprise privée. Permettez-moi de vous rappeler qu'à part ce projet de loi, le gouvernement a modifié le mode de fonctionnement et la structure de la Chambre des communes, ce qu'attendaient tous les députés, je pense.

Comme vous le savez, les modifications législatives qui ont été adoptées ont permis, pour la première fois, de démocratiser le Bureau de la régie interne, qui est en quelque sorte le conseil d'administration de la Chambre des communes. Cet organe n'est plus la chasse gardée du parti de la majorité, comme c'était le cas jusqu'à l'année dernière. Tous les partis sont maintenant représentés au Bureau de la régie interne.

Pour ce qui est des décisions concernant l'administration de la Chambre, il faut reconnaître que tous les députés, de quelque parti que ce soit, peuvent maintenant avoir leur mot à dire, et j'espère qu'il en sera ainsi pendant longtemps.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Le ministre a parlé du Bureau de la régie interne. Or, ce matin, je demandais

[Texte]

a response from CUPE as to who they thought should be responsible as the employer on the Hill. They thought it should be and is the Speaker. I suppose this may or may not be correct, and I would like the Minister to clarify in the minds of the employees who or what organization on the Hill will effectively be the employer.

Mr. Hnatyshyn: There is a chart available from the Speaker's office which outlines exactly how the House of Commons is constituted in terms of administration and the Board of Internal Economy. It is clear the Speaker is the chairman and the head of the administration of the House of Commons, but he is also a chairman of the Board of Internal Economy. I guess a board of directors would be the closest analogy I could think of with respect to this particular enterprise.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What membership makes up the Board of Internal Economy?

Mr. Hnatyshyn: The membership is set out by statute. We follow the recommendation the Standing Committee on Procedure and Organization brought in before the last election. Essentially, there are two ministerial representatives; that is to say, two Cabinet Ministers. There are two members who are elected representatives of the government caucus; the Leader of the Opposition or his designate, who in this case is the Opposition House Leader, Mr. Gray; one other member from the Official Opposition elected by the caucus, Mr. Ouellet; and then there is one member from each additional party in the House of Commons as defined in the Senate and House of Commons Act, in this case the New Democratic Party. They have Mr. Deans, their House Leader.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): They are all Members of Parliament, in other words.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I have one last question, again building on these potential personnel problems. I think it is safe to say there has been a fair amount of patronage, even nepotism and favouritism, in employment practices on the Hill in the past. I am wondering what role the Minister sees merit and length of service and experience playing in staffing opportunities.

Mr. Hnatyshyn: If I could answer this in the most general way, I hope the employment practices the administration in the House will be operating on are conducted on a fair and equitable basis. This is my expectation. I hope it will be the case, and I have some reason to believe we are making changes in a number of ways.

This legislation is going to be extremely helpful in terms of the ability of employees on the Hill to speak collectively. This is a real step in the right direction in my estimation with respect to employees of the Hill. This has not been available to them up to this point in time in the history of this country.

[Traduction]

justement à des représentants du SCFP qui, à leur avis, devrait être désigné comme employeur, sur la Colline. Ils m'ont répondu que ce devrait être le Président de la Chambre. J'aimerais savoir ce que le ministre en pense.

M. Hnatyshyn: Dans le bureau du président de la Chambre, un organigramme indique précisément la structure administrative de la Chambre des communes, y compris le Bureau de la régie interne. Il est évident que le président de la Chambre est le principal responsable administratif de la Chambre des communes, et il est également président du Bureau de la régie interne. On pourrait sans doute comparer cette structure à celle du conseil d'administration d'une entreprise privée.

M. Turner (Ottawa—Carleton): De qui est composé le Bureau de la régie interne?

M. Hnatyshyn: Sa composition est définie par la Loi. Nous tenons compte de la recommandation que nous a faite le Comité permanent de la procédure et de l'organisation, juste avant les dernières élections. En substance, ce Bureau comprend deux représentants du Cabinet, c'est-à-dire deux ministres. Deux de ses membres sont des représentants élus du caucus de la majorité. Il comprend également le chef de l'Opposition ou la personne qu'il a désignée, et dans ce cas, il s'agit du leader en Chambre de l'Opposition, M. Gray, ainsi qu'un autre membre de l'Opposition officielle, élu par le caucus, M. Ouellet; le Bureau compte également un député de chacun des autres partis représentés à la Chambre des communes, conformément à la définition de la Loi sur le Sénat et la Chambre des communes, et actuellement, il s'agit d'un représentant du Parti néo-démocrate, M. Deans, leur leader en Chambre.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Tous les membres de ce Bureau sont donc députés.

M. Hnatyshyn: Oui.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Permettez-moi de poser une dernière question, toujours au sujet de ces problèmes potentiels de personnel. Il faut reconnaître que, dans le passé, il y a eu beaucoup de patronage, et on pourrait même parler de népotisme et de favoritisme, dans les pratiques de dotation en personnel sur la Colline parlementaire. J'aimerais savoir quelle importance le ministre voudrait que les nouvelles pratiques de dotation en personnel accordent au mérite, à l'ancienneté et à l'expérience.

M. Hnatyshyn: De façon générale, j'espère que ces pratiques, tout comme l'administration globale de la Chambre, seront exécutées avec équité. C'est le voeu que je formule, et j'ai tout lieu de croire que les changements que nous avons apportés favoriseront cette orientation.

Ce projet de loi va permettre aux employés de la Colline parlementaire de s'organiser et d'adopter une position commune. À mon avis, c'est un grand pas dans la bonne direction, c'est un progrès énorme.

[Text]

• 1630

I just think it would be extremely, extremely helpful and a very good starting point to make sure that Parliament Hill is one of the best places to work in terms of labour conditions and employment conditions.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Turner. Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I know you are anxious to be moving on, but I would like to share a few moments through you to the Minister, if I could.

Mr. Minister, one of the things which has impressed me as a person who has had the privilege of working in a number of different work environments is, upon arriving here, noting the competence of the people who work on the Hill, the skills they bring to their workplace, their ability to adjust and to accommodate to a variety of situations, and I think, also, Mr. Minister, a positive attitude—so much so that I enjoy being with them.

I am impressed by this sort of work ethic, if I can call it that, and I sense that a great deal of pride exists among the people who work on the Hill, and a great deal of satisfaction that they are part of a team which helps develop Canada.

At the same time, Mr. Minister, I sense there is some nepotism in the system, which I regret. I hoped we could build things into this legislation which would overcome it, and I hope it would be your will that you would want to do this, also.

I think we also must build features into the bill to ensure that there is absolutely no means for any political patronage in the system, and I hope you could endorse that, as well as the technical aspects of the bill as it moves forward.

But, Mr. Minister, do you see any difficulties in building the merit principle into the bill? Because it is so foremost in all of the work related to the Public Service, and we had an interesting debate this morning on seniority versus merit in the union system.

Mr. Hnatyshyn: Well, Mr. Chairman, I understand the sentiments expressed. I naturally share—as I know all members share—a sense of appreciation, and we forget to say this enough times about employees on the Hill who in every facet of our daily lives now help us so much.

I simply know that all members would subscribe to the position put forward by Mr. Tupper and are very appreciative, whether it be an employee in any part of the House of Commons or on our political staff and so on. There are a lot of accommodations which they make and they are, without question, a very dedicated crew serving the national interest.

I am looking at what is do-able, as I say, with respect to this legislation and trying to bring the legislation as close as I can to the equivalent of what rights there are in the Public Service. In some cases, there are some obstacles to having complete comparability, because we have requirements.

[Translation]

Il serait extrêmement positif que la Colline parlementaire devienne un lieu de travail exemplaire pour ce qui est des conditions de travail.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Turner. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Monsieur le président, je sais que vous êtes pressé, mais je voudrais quand même poser quelques questions au ministre.

Monsieur le ministre, j'ai eu l'avantage d'occuper plusieurs postes avant de devenir député, et je dois vous dire que lorsque je suis arrivé sur la Colline, j'ai été surpris par la compétence de ceux qui y travaillent, par leur capacité de s'adapter à toutes sortes de situations et par leur attitude positive, je dois le dire, monsieur le ministre. En d'autres termes, j'ai beaucoup de plaisir à travailler avec eux.

J'ai donc été très impressionné par la conscience professionnelle de ces gens-là, si c'est le terme adéquat, et j'ai l'impression qu'ils sont tous extrêmement fiers de travailler sur la Colline parlementaire et de faire partie de l'équipe qui dirige le Canada.

Par ailleurs, monsieur le ministre, j'ai constaté aussi un certain népotisme dans le système, ce que je déplore beaucoup. J'espère donc que ce projet de loi nous permettra d'y remédier, et que c'est bien là votre intention.

Nous devons également nous assurer que le projet de loi interdira strictement tout patronage politique, et j'espère que vous êtes d'accord avec moi.

Pensez-vous, monsieur le ministre, qu'il sera difficile de consacrer le principe du mérite dans le projet de loi? C'est un principe primordial dans toute la Fonction publique, et nous avons eu ce matin une discussion intéressante sur l'ancienneté par opposition au mérite dans le système syndical.

M. Hnatyshyn: Monsieur le président, je comprends les sentiments exprimés par le député, sentiments que, bien sûr, je partage. Nous apprécions tous, je l'espère, les services des employés de la Chambre des communes, et nous ne leur disons sans doute jamais assez.

Je suis donc convaincu que tous les députés partagent l'opinion de M. Tupper vis-à-vis de tous ceux qui travaillent sur la Colline, y compris les employés de la Chambre des communes, notre personnel politique, etc. Ils savent s'adapter à toutes sortes de situations et sont extrêmement dévoués à la cause canadienne.

J'essaie de voir ce qui est «faisable» dans le cadre de ce projet de loi, mon objectif étant de donner aux employés de la Colline le maximum des droits dont jouissent les fonctionnaires. Dans certains cas, il est difficile d'avoir une équivalence parfaite car nous avons certaines exigences.

[Texte]

I can only say that I am prepared to see what I can do in some areas and have a look with my officials with respect to the propositions you are putting forward, and I hope to be able to respond to you when I hear what suggestions are made to me by members.

But I think I had better take them under advisement, quite frankly, because I just do not have the exact answer for you at this time with respect to what would be involved, what kind of mechanism we would have to institute on Parliament Hill with respect to employment practices in order to achieve what is referred to as the merit system.

But I will undertake to Mr. Tupper that I will have a look at it and discuss the matter with officials and try to have a reasoned response to that particular point of view.

• 1635

Mr. Tupper: Mr. Minister, Part IV of the Canada Labour Code came into effect as of April 1, 1986.

Mr. Hnatyshyn: Yes, it was proclaimed March 31, 1986.

Mr. Tupper: Could you briefly elaborate on what benefits it has or would have for our staff?

Mr. Hnatyshyn: I think some important things are going to be applicable to staffs of Members of Parliament and of the House of Commons. Maybe I could ask Mr. Wayne Guthrie to come forward and outline what exactly is involved and how it applies to employees who are under the provisions of the act. Perhaps he can give you the specific detail; I think it would be of interest to employees.

Mr. Wayne Guthrie (Chief, Program Research and Development Division, Occupational Safety and Health Branch, Department of Labour): As Mr. Minister mentioned, proclaimed into effect on March 31 of this year were those sections that would apply to the existing coverage under Part IV of the Canada Labour Code and to the Public Service.

The Bill C-34, which originally went forward, included a provision for application to the extended portion of the federal jurisdiction, which is the operating modes of the transportation industry basically and offshore drilling. They have not been proclaimed as yet. However, those parts that did come into effect address the following areas. There were improvements in the bill to ensure workers and employers work together to prevent accidents and to resolve safety and health problems in the workplace. Mechanisms or provisions to do this in the new Part IV were included in mandatory provisions for the establishment of safety and health committees for workplaces with more than 20 employees. For workplaces with fewer than 20 employees, there are provisions for a safety and health representative selected by the people in the workplace. This applied to where there were more than five and fewer than 20.

In addition, there was strengthening of the right-to-know provisions where employers must provide or ensure that employees are made aware of certain hazards that exist in the workplace. The right to refuse provisions that are contained in

[Traduction]

Je suis prêt à voir ce que je puis faire dans certains secteurs et à tenir compte des propositions que vous me faites, propositions auxquelles je m'efforcerai de répondre.

Toutefois, je vous dirai franchement qu'il est préférable que je prenne le temps de les examiner car je ne peux pas vous donner une réponse précise maintenant en ce qui concerne les mécanismes qu'impliquerait ce système du mérite.

Je m'engage cependant auprès de M. Tupper à examiner la question avec mes collaborateurs et à lui faire parvenir une réponse bien étudiée.

M. Tupper: Monsieur le ministre, la Partie IV du Code du travail du Canada est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1986.

M. Hnatyshyn: Oui, elle a été promulguée le 31 mars 1986.

M. Tupper: En quelques mots, pourriez-vous nous en décrire les conséquences sur notre personnel.

M. Hnatyshyn: Certaines de ces dispositions importantes vont s'appliquer aux membres du personnel des députés et de la Chambre des communes. Je vais demander à M. Wayne Guthrie de vous dire exactement ce qu'il en est et comment elles vont s'appliquer aux employés assujettis à la loi. Il va donc vous donner quelques précisions, qui intéresseront certainement vos employés.

M. Wayne Guthrie (chef, Division de la recherche et de l'élaboration des programmes, Direction de la sécurité et de l'hygiène (SIC) au travail, ministère du Travail): Comme l'a dit le ministre, le 31 mars dernier sont entrées en vigueur les dispositions de la Partie IV du Code du travail du Canada.

Le projet de loi C-34, le texte d'origine, prévoyait l'application de cette partie à la juridiction fédérale, notamment en ce qui concerne les modes d'exploitation de l'industrie des transports ainsi que les forages extracôtiers. Ces dispositions n'ont pas encore été promulguées. Cependant, les parties qui sont entrées en vigueur étaient les suivantes. Le projet de loi a été amélioré afin de garantir que les travailleurs et les employeurs collaboreront à la prévention des accidents et au règlement des problèmes de santé et de sécurité au travail. Les mécanismes permettant de le faire, qui sont inclus dans la nouvelle Partie IV, ont été repris dans des dispositions exécutoires pour la création de comités de santé et de sécurité au travail lorsque l'entreprise compte plus de 20 employés. Dans les cas où il y a moins de 20 employés, des dispositions prévoient l'élection par les employés d'un représentant de la santé et de la sécurité au travail. Ces dispositions s'appliquent aux entreprises ayant entre cinq et 20 employés.

De plus, les dispositions accordant le droit de savoir ont été renforcées, de sorte que les employeurs doivent informer les employés des risques auxquels ils sont exposés là où ils travaillent. Les dispositions de la Partie IV qui concerne le

[Text]

Part IV were clarified to ensure that people had an opportunity to refuse to work where they had reason to believe their health and safety were in jeopardy.

The main emphasis of the bill was to ensure there was this internal responsibility in the workplace and that employees and employers should work together to help resolve the problems that do develop. One of the primary functions of the Labour Canada safety officers is to monitor the situation to ensure that this philosophy is being met.

The Chairman: Thank you, Mr. Guthrie. Mr. Tupper, do you want to go again?

Mr. Tupper: No, this is fine.

The Chairman: Thank you very much. We have come to the end of the first round. I understand that Ms Copps and Mr. Rodriguez want to carry on the questioning.

Ms Copps: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: I suggest to both of you that we will of course have the Minister back again after we have heard other witnesses. Ms Copps.

Ms Copps: I would like to ask the Minister, given he said that all provisions of the Public Service Staff Relations Act applied, does this include application of the Public Service Employment Act?

Mr. Hnatyshyn: No. I said "as far as possible", but there is no equivalent in this legislation to the PSEA, which brings the Public Service Commission into play with respect to employment.

Ms Copps: Is the Minister saying today he is not prepared to be flexible on the issue of classification or job security or the other concerns that have been raised not only by the opposition but also by the government members?

Mr. Hnatyshyn: No, I am not; at least I hope I do not consider myself to be an inflexible person. On the other hand, what I am saying, I think, to the members of the committee is that we have this legislation, which has been brought forward to bring to employees on the Hill, as far as we can do it within reason, rights equivalent to those of public servants under the Public Service Staff Relations Act.

• 1640

Ms Copps: But you have just said that . . .

Mr. Hnatyshyn: I reiterate the fact that improvements to the PSSRA will, by inclusion, apply to employees of the Hill in the weeks ahead.

Ms Copps: For those people who may at some point read the words of this committee, the Minister is leaving the impression that he is moving forward with a piece of legislation that is good in the sense that it replaces nothing. Nothing existed before.

[Translation]

droit de refuser de travailler ont été éclaircies afin de s'assurer que les employés ont le droit de refuser de travailler lorsqu'ils ont de bonnes raisons de croire que leur santé ou leur sécurité sont compromises.

L'objectif essentiel du projet de loi était de définir cette responsabilité interne et de s'assurer que les employés et les employeurs collaborent au règlement des problèmes qui se présentent. L'une des fonctions essentielles des agents de la sécurité du ministère du travail consiste à s'assurer que ces principes sont respectés.

Le président: Merci, monsieur Guthrie. Monsieur Tupper, avez-vous une autre question?

M. Tupper: Non, merci.

Le président: Merci beaucoup. Nous en avons maintenant terminé avec le premier tour. Je crois que M^{me} Copps et M. Rodriguez ont d'autres questions à poser.

Mme Copps: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Je voudrais simplement vous rappeler que le ministre recomparaîtra devant notre Comité, une fois que nous aurons entendu les autres témoins. Madame Copps.

Mme Copps: Puisqu'il a dit que toutes les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'appliquaient, j'aimerais demander au ministre si la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique s'applique également?

M. Hnatyshyn: Non. Je vous ai dit «dans la mesure du possible», mais ce projet de loi ne confère pas des droits équivalant à ceux que confère la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, laquelle fait intervenir la Commission de la Fonction publique.

Mme Copps: Le ministre ne serait-il pas prêt à se montrer un peu plus souple pour ce qui est de la classification, de la sécurité d'emploi ou des autres questions qui ont été soulevées non seulement par l'Opposition mais également par des députés de la majorité?

M. Hnatyshyn: Non, je ne suis pas prêt à le faire, mais je ne suis certainement pas aussi inflexible qu'on pourrait le supposer. Par ailleurs, je vous ai dit que ce projet de loi avait été déposé afin de donner aux employés de la Colline parlementaire le maximum des droits dont jouissent les fonctionnaires en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Mme Copps: Mais vous venez de dire que . . .

M. Hnatyshyn: J'ai dit et je le répète que les améliorations apportées à la LRTFP s'appliqueront aux employés de la Colline d'ici quelques semaines.

Mme Copps: Ceux qui liront notre procès-verbal en concluront que le ministre est convaincu d'avoir fait un grand pas en avant tout simplement parce qu'avant son projet de loi, il n'y avait rien.

[Texte]

The reality is if his government, through the House of Commons and the Library, had not challenged the Canada Labour Relations Board decision, the rights given employees would have been far greater than what we are seeing in this bill. I do not understand how he can suggest that this is a great step forward when in fact he took two steps back by supporting the House of Commons decision to appeal the labour board decision.

Mr. Hnatyshyn: It is important to be fair here. It is very easy to blame the government for everything, including hailstones, acne and hangnails, but in this particular instance I think it is important to understand that this was not your humble and compassionate government that took the appeal. It was, rather, the House of Commons dealing with an issue that was considered by the House and the Library of Parliament to require clarification. It is not only with respect to this legislation, but it is important . . .

Let us assume that the law is as declared by the Federal Court of Appeal. We may all not like that, but let us assume that is the case. I think it would be more tragic, if I can put it that way, to have legislation enacted on the basis that somehow we think the Canada Labour Code does apply than to find out after going through that whole process that it does not.

What we are trying to do here is to clarify the situation, to bring forward this legislation which is the result of all-party consultation, all-party agreement and even extend it past that. I think we are including additional rights in this and that this is a worthwhile endeavour.

Politics is the art of the possible. We all understand that. We want to come to some arrangement that will be a starting point. This has never been accomplished before. I think this is an opportunity for us to start on a journey and monitor the situation. I think we can improve the legislation from time to time once we see how it operates, but let us get started with these rights to make sure that the employees have rights to collective bargaining, rights that are annunciated under Parts III and IV of the Canada Labour Code.

Ms Copps: I see a majority of committee members pointing to a giant flaw in the bill. The employees are only entitled to negotiate salary and benefits. It is not only the opposition, but it is two Conservative members from the Ottawa area who feel that the bill is flawed.

I would like to get some kind of an indication from the Minister that he is prepared to come forward with amendments which address specifically the input of employees with respect to the job classification issue. It is quite clear that if employees have the right to negotiate a salary and then get their job classification bumped, they can have a salary cut without ever having had the right to negotiate. It is based on classifications on they have no say.

Mr. Hnatyshyn: I want to make the point that the rights in here are the equivalent of what the rights are under the PSSRA . . .

Ms Copps: But they are not. You just said they are not . . .

[Traduction]

Or, en réalité, si son gouvernement, par l'entremise de la Chambre des communes et de la Bibliothèque, n'avait pas contesté la décision de la Commission des relations de travail, les employés de la Colline auraient beaucoup plus de droits que ne leur en donne ce projet de loi. Je ne vois vraiment pas comment on peut prétendre que c'est un grand pas en avant étant donné qu'il a fait deux pas en arrière en appuyant la résolution de la Chambre des communes de contester la décision de la Commission des relations de travail.

M. Hnatyshyn: Soyons justes. Il est très facile de faire du gouvernement son bouc émissaire en cas de grêle, d'acnée ou d'ongles incarnés, mais dans le cas qui nous intéresse, il faut bien comprendre que ce n'est pas votre humble gouvernement, aussi compatissant qu'il est, qui a décidé d'interjeter appel. C'est plutôt la Chambre des communes qui a décidé, avec la Bibliothèque du Parlement, d'exiger des éclaircissements.

Supposons que la loi soit celle que décrète la Cour fédérale d'appel. Cela ne nous plaira peut-être pas, mais supposons que ce soit le cas. Il serait beaucoup plus dramatique de faire adopter une loi en supposant que le Code du travail du Canada s'applique et de constater par la suite qu'il ne s'applique pas.

Notre objectif ici est de tirer la situation au clair, de déposer ce projet de loi qui est le fruit d'une consultation de tous les partis et même d'une entente entre tous les partis. Ce projet de loi donne aux employés des droits supplémentaires, et en cela, c'est une initiative fort louable.

La politique est l'art du possible. Nous le savons tous. Il faut toujours essayer de s'entendre sur un point de départ quelconque. Cela ne s'est jamais fait auparavant. Nous avons donc aujourd'hui l'occasion de progresser dans la bonne direction et de surveiller la situation. Nous pourrions bien sûr apporter des modifications à la loi, lorsque cela sera nécessaire, mais commençons par leur donner ces droits, et notamment celui de négocier collectivement, sans parler des autres qui sont énoncés aux Parties III et IV du Code du travail du Canada.

Mme Copps: Bon nombre de membres du Comité ont signalé une lacune énorme de ce projet de loi. Les employés n'auront le droit de négocier que les salaires et les avantages sociaux. C'est une lacune qu'ont fait remarquer non seulement les députés de l'Opposition, mais également deux députés conservateurs de la région d'Ottawa.

J'aimerais savoir quand le ministre a l'intention de proposer des amendements qui permettront aux employés d'avoir leur mot à dire en ce qui concerne la classification des postes. Il est évident que s'ils ont le droit de négocier leur salaire mais qu'ils se font avoir par le système de classification, ils pourront se voir imposer des réductions salariales sans pouvoir les négocier.

M. Hnatyshyn: Je vous rappelle que les droits énoncés ici sont l'équivalent de ceux qui sont conférés par la LRTFP . . .

Mme Copps: Non, vous venez de dire qu'ils n'étaient pas . . .

[Text]

Mr. Hnatyshyn: In addition, there are additional rights that are available to employees on the Hill that—not additional rights, but rights that would only be available to members of the Public Service if they went the conciliation strike route. It is not fair to classify their rights as you did, or to limit them. What can I say to you?

• 1645

Ms Copps: But the . . .

The Chairman: Excuse me, Ms Copps, could you let the Minister answer.

Mr. Hnatyshyn: I am trying to tell you that we are trying to bring these . . .

Ms Copps: He is answering in a very long fashion and I would like to ask him . . .

Mr. Hnatyshyn: It is a very complicated issue.

Ms Copps: —specifically, if he believes that the employees on the Hill . . . As I understand him now, unless he does not understand his own bill, he is suggesting to us that this bill confers on employees on the Hill greater rights than those conferred by the composite of the Public Service Staff Relations Act as well as the Public Service Employment Act . . .

Mr. Hnatyshyn: That is not what I was saying. I am sorry. What I was saying is this: there are additional rights to employees on the Hill.

Ms Copps: What are they?

Mr. Hnatyshyn: Then I think that . . .

Ms Copps: What are they?

The Chairman: Ms Copps, I am sorry, you have gone over your time. I have two more, Mr. Minister if you will . . .

Ms Copps: I would like to go on for another round. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Hnatyshyn: Well, I am saying to you, I was trying to explain this . . .

Ms Copps: What are they?

Mr. Hnatyshyn: —provision in terms of the . . . Maybe I could have Mr. McCormack explain the fact that in terms of the rights we have here for employees on the Hill, members of the Public Service would have to go the conciliation strike route under their legislation. We have made that available in terms of arbitration here. That is what I was saying as to the matters that are subject . . .

Ms Copps: I do not get it.

Mr. Hnatyshyn: —to arbitration.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I understand the Minister's role. He looks after the minutiae of the House and the nuts and bolts and stuff like that. I recognize that maybe the Minister

[Translation]

M. Hnatyshyn: De plus, ce projet de loi donne aux employés de la Colline des droits supplémentaires, pas vraiment des droits supplémentaires, mais des droits dont ne peuvent jouir les fonctionnaires que s'ils optent pour la conciliation/grève. Il est injuste de classer leurs droits comme vous l'avez fait, ou plutôt de les limiter. Que voulez-vous que je vous dise?

Mme Copps: Mais . . .

Le président: Excusez-moi, madame Copps, mais auriez-vous l'obligeance de laisser le ministre répondre.

M. Hnatyshyn: J'essayais de vous dire que nous nous efforçons d'amener . . .

Mme Copps: Il met beaucoup de temps à répondre, et j'aimerais lui demander . . .

M. Hnatyshyn: C'est une question très complexe.

Mme Copps: . . . de façon précise, s'il croit que les employés de la Colline . . . Si je ne m'abuse, à moins qu'il n'ait pas compris son propre projet de loi, il est d'avis que ce texte accorde aux employés de la Colline davantage de droits que la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique ainsi que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique . . .

M. Hnatyshyn: Ce n'était pas cela que je disais, mais bien que le projet de loi comportait des droits supplémentaires.

Mme Copps: Où sont-ils?

M. Hnatyshyn: Je crois que . . .

Mme Copps: Où sont-ils?

Le président: Madame Copps, je suis désolé mais vous avez dépassé votre temps de parole. Il y a deux autres membres qui aimeraient intervenir, monsieur le ministre si vous voulez . . .

Mme Copps: J'aimerais qu'on m'inscrive au tour suivant. Merci, monsieur le président.

M. Hnatyshyn: Eh bien, ce que j'essayais de vous expliquer . . .

Mme Copps: Quels sont ces droits?

M. Hnatyshyn: C'étaient des droits par rapport à . . . Peut-être M. McCormack devrait-il expliquer que tandis que la loi régissant les fonctionnaires leur octroie le droit de la conciliation/grève, ce projet de loi accorde plutôt l'arbitrage aux employés de la Colline. C'est ce que je disais au sujet des questions . . .

Mme Copps: Je ne saisis pas.

M. Hnatyshyn: . . . relevant de l'arbitrage.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Monsieur le président, je suis au courant des fonctions du ministre. Il est chargé des détails concrets du fonctionnement de la Chambre et d'autres choses connexes. Je reconnais donc qu'il aurait peut-être été préférable de s'adres-

[Texte]

of Labour might have been the more appropriate person to put some specific questions to.

I am gathering from the Minister that he is not hard and fast; he is not fixed. Am I right that you are flexible on this thing? You are going to accept...

Mr. Hnatyshyn: I am going to listen to the representations. I think I am entitled to do that. If you have some suggestions I am glad to listen to them.

Mr. Rodriguez: All right. Let me get your response. I will flash this off you and then maybe you can come back and get the unanimous consent of the House on this.

I like dealing with this Minister. Notice, it is not the government that has a fixed view, now; it is the House. That means it encompasses me. See how I am sucked into this?

Mr. Hnatyshyn: Well, I cannot help it. You have been a member of the House for some time and...

Mr. Rodriguez: I know.

Mr. Hnatyshyn:—you have been sucking yourself in.

Mr. Rodriguez: I just did it the second time to prove I could do it.

Mr. Hnatyshyn: I love you, John, so do not worry about it.

Mr. Rodriguez: Well, let us see if we can make love more practical here.

Mr. Hnatyshyn: Not in public, though.

Mr. Rodriguez: Mr. Minister, many of the employees on the Hill, many of the groups, have been certified by the Canadian Labour Relations Board. If this bill is passed, or when this bill is passed, will there be provision for the Public Service Staff Relations Board to recognize the certifications already in effect, or will these employees have to go through the whole process again of signing cards?

Mr. Hnatyshyn: That is a good question.

Mr. Rodriguez: I want a good answer.

Mr. Hnatyshyn: That is right. I have had some discussions with representatives of employee groups on the Hill, obviously, and there have been some suggestions made in that regard. I am sympathetic to the situation they explained to me. I hope to be able to come back with a definitive answer to that request before we get to clause by clause consideration. I can tell you, the matter has been raised by employee groups and I am giving it...

Mr. Rodriguez: I know you would want to know it. This House of Commons thinks this bill should provide PSSRB recognition of those groups already certified.

[Traduction]

ser au ministre du Travail pour obtenir des réponses plus précises.

Cela dit, à en juger d'après ses réponses, le ministre n'a pas encore adopté de position définitive et rigide. Ai-je raison de croire que vous ferez preuve de souplesse? Vous allez accepter...

M. Hnatyshyn: Je veux écouter les doléances qu'on me présentera, je crois en avoir le droit. Je suis aussi tout à fait disposé à entendre les propositions que vous pourrez faire.

M. Rodriguez: Bien. Voyons donc comment vous réagissez à certaines choses que je vous présenterai. Peut-être même pourrez-vous obtenir le consentement unanime de la Chambre.

J'aime bien traiter avec ce ministre. Au sujet des questions dont nous sommes saisis, il importe de remarquer à mon avis que ce n'est pas le gouvernement qui fait preuve de rigidité mais bien plutôt la Chambre. Cela veut donc dire que je suis compris là-dedans. Voyez-vous comment j'ai été entraîné dans cette question?

M. Hnatyshyn: Eh bien, je n'y puis rien. Vous êtes député depuis quelque temps déjà et...

M. Rodriguez: Je le sais.

M. Hnatyshyn: ... vous vous êtes vous-même engagé dans cette histoire.

M. Rodriguez: Je l'ai fait la deuxième fois afin de prouver que c'était possible.

M. Hnatyshyn: Je vous aime bien, John, ne vous en faites pas.

M. Rodriguez: Eh bien, essayons de faire en sorte que tous ces bons sentiments se traduisent de façon plus concrète.

M. Hnatyshyn: Pas d'effusion en public cependant.

M. Rodriguez: Monsieur le ministre, bon nombre des groupes des employés de la Colline ont obtenu leur accréditation du Conseil canadien des relations de travail. Si le projet de loi est adopté, fera-t-on en sorte que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique reconnaisse elle aussi les accréditations déjà accordées, ou les employés les ayant obtenues devront-ils recommencer le même processus y compris la signature de cartes?

M. Hnatyshyn: Bonne question.

M. Rodriguez: Je veux aussi une bonne réponse.

M. Hnatyshyn: Vous avez raison. J'ai déjà discuté avec les représentants de certains groupes d'employés de la Colline, et on a proposé certaines choses à cet égard. Je suis d'ailleurs sympathique à leur situation. J'espère donc pouvoir vous fournir une réponse définitive là-dessus avant que nous n'amorçons une étude article par article. Entre temps, je puis vous dire que la question a été soulevée par les groupes d'employés et que je l'étudie...

M. Rodriguez: Je n'ignore pas que vous voulez vous tenir au courant. La Chambre des communes croit que ce projet de loi devrait accorder l'accréditation de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique aux groupes déjà accrédités.

[Text]

Mr. Hnatyshyn: I take that as a representation and reassert the fact that I have had this kind of representation from employee groups.

Mr. Rodriguez: You have done well on that one, Mr. Minister. Now, let me see if . . .

The Chairman: Only one more, Mr. Rodriguez, then we will go to Mr. Turner.

Mr. Rodriguez: Sir, how many minutes have we got?

The Chairman: Five minutes on the second round is what we agreed to.

Mr. Rodriguez: I am going to have to take a third and fourth. Let me see if we can get a fairly positive response on this one.

This is one of the things that bothered me. We read the great provisions of Part IV of the Canada Labour Code and that under Bill C-45 employees would be affected by, for example, mandatory health and safety committees, and strengthening the employees regarding hazardous products in the workplace.

• 1650

What happens if this proposed bill gets passed as is and the provisions of Part III and IV of the Canada Labour Code apply. Let us say an employee is "cheesed off" because there is a product being used in the kitchen or wherever on Parliament Hill. The employee reports it to a supervisor, and the supervisor says to get back on the job.. Does he have the right to grieve?

Mr. Hnatyshyn: There is a right under Part IV of the Canada Labour Code with respect to his right to go to a safety officer or Labour Canada to lay his complaint there and have the operation of Part IV of the Canada Labour Code.

Mr. Rodriguez: Nothing happens. It gets to a grievable . . . Those things do happen, you know.

Mr. Hnatyshyn: I think what I am saying is that he has the rights under Part IV, which I think are very substantial rights to have an independent assessment with respect to the complaint.

Mr. Rodriguez: With the independent assessment, the Canada Labour Code person says it is not hazardous. The employees' union with its research says it is a hazardous product. It comes to a crunch. The worker would grieve. In the private sector, he grieves; he can walk off the job. If the employer fires him, he has the right to grieve.

Mr. Hnatyshyn: My understanding is that the employee has the right to refer the report of the safety officer of Labour Canada to the board.

Mr. Rodriguez: So, they come back with a report which says the product is fine, but unions have their research departments

[Translation]

M. Hnatyshyn: Je crois que vous préconisez cela ici, et je le répète, les groupes d'employés m'ont déjà fait les mêmes propositions..

Mr. Rodriguez: Votre comportement a été louable à cet égard, monsieur le ministre. Maintenant, voyons voir si . . .

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Rodriguez, après quoi nous allons passer à M. Turner.

M. Rodriguez: Combien de minutes nous reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Nous avons convenu de nous en tenir à des interventions de cinq minutes au deuxième tour.

M. Rodriguez: Il faudra donc que je m'inscrive au troisième et au quatrième. Auparavant, voyons si nous pouvons obtenir une réponse assez satisfaisante à cette question.

C'est une question qui me préoccupe. Nous avons lu les grandes dispositions dans la Partie IV du Code du travail, et en vertu de ces dernières, et du projet de loi C-45, les employés seraient protégés par des comités chargés d'étudier la sécurité et la santé au travail ainsi que l'utilisation de produits dangereux au travail.

Que se passera-t-il cependant si le projet est adopté dans sa version actuelle et si les dispositions des parties III et IV du Code canadien du travail s'appliquent. Supposons qu'un employé soit vraiment incommodé et contrarié par l'usage de certains produits à la cuisine ou ailleurs sur la Colline parlementaire. Il s'en plaint alors à son surveillant, et ce dernier lui dit de retourner au travail. A-t-il le droit de faire un grief?

M. Hnatyshyn: En vertu de la partie IV du Code canadien du travail, il a le droit de s'adresser à un agent de sécurité ou à Travail Canada pour déposer une plainte et réclamer la mise en vigueur de ces dispositions.

M. Rodriguez: Rien ne se passe cependant. Il en est donc au point où il devrait faire un grief . . . Vous savez, de telles choses arrivent vraiment.

M. Hnatyshyn: Ce que je dis, c'est qu'en vertu de la partie IV, il a des droits très étendus pour obtenir une étude indépendante de sa plainte.

M. Rodriguez: Supposons que cette étude indépendante de la part du représentant du Code canadien du travail arrive à la conclusion que la situation n'est pas dangereuse et que le syndicat des employés après avoir effectué des recherches l'admette soit d'avis contraire. Il y a donc une opposition ici. Le travailleur fait alors un grief dans le secteur privé, il fait un grief et peut alors quitter son poste de travail. Dans un tel cas, si l'employeur le remercie de ses services, il a le droit de faire un autre grief.

M. Hnatyshyn: Je crois savoir que l'employé a le droit d'envoyer le rapport de l'agent de sécurité et de sûreté de Travail Canada au conseil.

M. Rodriguez: Supposons cependant que d'après ce rapport, le produit était sans danger mais que d'après les recherches

[Texte]

and they do a superb job in tracking down these hazardous products. They come back and say it is a hazardous product. The employee refuses to go on the job. He gets fired. Does he have the right to grieve his firing? We get to specifics now; we are not dealing with "fuzzy fuzzy-wuzzy" here.

The Chairman: Mr. Rodriguez, this is the concern I have; we are dealing with specifics right at the very beginning. I would like to see you wind this up if you could, Mr. Minister, and . . .

Mr. Rodriguez: Could I just say, Mr. Chairman.... Let me just say I am not trying to put you on the spot. I am not.

Mr. Hnatyshyn: Let me answer now.

Mr. Rodriguez: I am not trying to put you on the spot, but I did hear the gentlemen trumpet the Valhalla of all the good things. I want to similarly start coming down to the real nitty-gritty, Mr. Minister.

Mr. Hnatyshyn: To make it unanimous, Mr. Chairman and Mr. Rodriguez, since you have asked me a couple of questions and you have been satisfied with all my answers up to now, I want to make sure you are satisfied with this answer. My understanding is yes, this matter is a matter which can be put before the board for adjudication.

Mr. Rodriguez: What about arbitration if there is another stage of arbitration?

Mr. McCormack: I think there is a confusion in the terms. In effect, it is arbitration of the issue. It is really the Canada Labour Code's jurisdiction here, but if the employer is disciplined—and there is quite a long list of employer activity directed to the employee under section 104.(a) of Part IV—if any of those things occur, the employee can have the matter referred to the board.

Mr. Rodriguez: Are you telling me the grievance section of the Canada Labour Code, Part IV, would apply under this bill?

Mr. McCormack: That is correct.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Rodriguez: Well, that is a new one.

Mr. Hnatyshyn: May I have your consent to have the bill go through all stages at this point?

Mr. Rodriguez: There are others: technological change . . . Third round.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Rodriguez: Third round, Mr. Chairman.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I have a quick question on a comment by Mr. Guthrie. Part IV of the Canada Labour Code was proclaimed on March 31, and is now effective here.

Mr. Hnatyshyn: Occupational safety . . .

[Traduction]

très poussées des syndicats en la matière, et les syndicats s'acquittent très bien de cette recherche de produits dangereux, le produit soit jugé nocif. L'employé refuse alors de faire son travail et il se fait renvoyer. A-t-il alors le droit de faire un grief? Il s'agit ici d'un cas précis et non de situations très nébuleuses.

Le président: Monsieur Rodriguez, je suis préoccupé du fait que nous nous arrêtons ici à un droit précis dès le départ. Aussi, monsieur le ministre, j'aimerais que vous terminiez votre réponse, et . . .

M. Rodriguez: Monsieur le président, si vous permettez, je tiens à préciser que je ne cherche pas à vous coincer. Ce n'est pas du tout mon intention.

M. Hnatyshyn: Je vais maintenant répondre, si vous permettez.

M. Rodriguez: Je n'essaie pas de vous coincer, mais j'ai bien entendu les gens proclamer hautement l'avènement de toutes sortes de bonnes choses. Or j'aimerais justement en arriver aux véritables questions concrètes, monsieur le ministre.

M. Hnatyshyn: Pour faire l'unanimité, M. le président et M. Rodriguez, étant donné que vous avez été satisfaits de mes réponses jusqu'à maintenant, je vais essayer de vous satisfaire une fois de plus. À ma connaissance, oui, cette question peut bel et bien être soumise au jugement du conseil.

M. Rodriguez: Qu'en est-il aussi de l'arbitrage s'il y a une autre étape?

M. McCormack: Je crois qu'il y a confusion dans les termes ici. Il s'agit effectivement d'arbitrage. Le Code canadien du travail a donc compétence en ces matières, mais si l'employeur est réprimandé et il y a une longue liste d'activités de l'employeur à l'égard de l'employé qui figure à l'article 104.(a) de la partie IV, l'employé peut s'adresser au conseil.

M. Rodriguez: Est-ce que cela veut dire que les articles de la partie IV du Code canadien du travail et qui se rapportent aux griefs seraient en vigueur en vertu de ce projet de loi?

M. McCormack: C'est exact.

Le président: Monsieur Turner.

M. Rodriguez: Et bien, c'est tout à fait nouveau.

M. Hnatyshyn: Consentez-vous à ce que le projet de loi passe maintenant par toutes les étapes?

M. Rodriguez: Il y a d'autres choses comme l'évolution technologique. J'aimerais donc être inscrit à un troisième tour.

Le président: Monsieur Turner.

M. Rodriguez: Inscrivez-moi au troisième tour, monsieur le président.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'ai une brève question à poser au sujet des observations faites par M. Guthrie. La partie IV du Code canadien du travail a été promulguée le 31 mars, et elle est maintenant en vigueur ici.

M. Hnatyshyn: La sécurité au travail . . .

[Text]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): How is it that this part of the . . .

Mr. Hnatyshyn: No. It is not applicable until we pass this legislation.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I was asking for clarification on this. I was going to say if this is the case, what is the point of having it in the bill?

Mr. Hnatyshyn: By your question, you are right. I want to make it quite clear that we, by this legislation, apply the provisions of Part IV to employees of the Hill, which would not be the case unless we passed a special law to that effect. This is why it is important to deal with these items to give these rights to employees on Parliament Hill.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is not yet law.

Mr. Hnatyshyn: No, not until we pass this bill. It is not the law for Parliament Hill.

Ms Copps: It is law for everybody else as of March. It could be law as of this bill, if it is passed, but it is the law of the land now. It was new.

• 1655

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I misunderstood the fact that it probably applies to people on Parliament Hill now, so this is clear. Thank you.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

The Chairman: Thank you, Mr. Turner. Ms Copps and Mr. Rodriguez have asked for a third round. If we are going to have a steering committee meeting, it is getting on.

Ms Copps: I will be brief. It might be helpful, because of the changes to Part IV of the Canada Labour Code, if we at some point have somebody, perhaps the Minister of Labour, come forward. There is a bit of confusion between what applies to the employees on the Hill and what are the general changes to Part IV dealing with occupational health and safety. So maybe it is something we should consider.

As a follow-up to the question that was asked about the certification process, if you agree with the premise that employees should not be forced or be put in a position of having to sign their cards again and to go through the whole process again, would you then consider the scenario that all of the work that has been done in terms of the setting up of the conciliators and everything to date under the old Canada Labour Code, Part IV, could then be transferred for the purposes of this particular piece of legislation if and when it is passed? In other words, the homework that has been done by both sides, not with respect to the issues that can be negotiated but with respect to just the logistics of certification, should not be repeated.

[Translation]

M. Turner (Ottawa—Carleton): Comment se fait-il que cette partie de . . .

M. Hnatyshyn: Non. Cette partie n'est pas en vigueur d'ici à ce que nous adoptions le projet de loi.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je voulais des éclaircissements là-dessus. J'allais dire que si tel est le cas, pourquoi l'intégrer au projet de loi alors?

M. Hnatyshyn: À en juger d'après votre question, vous avez raison. Je précise cependant que ce projet de loi nous permet d'appliquer la disposition de la partie IV au personnel de la Colline ce qui ne serait pas le cas à moins d'une loi spéciale à cet effet. C'est pourquoi il est important d'étudier les questions s'y rapportant afin de reconnaître ces droits aux employés de la Colline parlementaire.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ce n'est donc pas encore une loi.

M. Hnatyshyn: Non, pas pour les employés de la Colline parlementaire avant que nous n'ayons adopté le projet de loi.

Mme Copps: C'est la loi pour tous les autres depuis le mois de mars. Cela pourrait être la loi de tous si l'on adopte ce projet. Ce sera une nouvelle disposition.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'avais mal compris comment ces dispositions pouvaient s'appliquer dans le cas des employés de la Colline, mais les choses sont maintenant éclaircies. Je vous en remercie.

M. Hnatyshyn: Bien.

Le président: Merci, monsieur Turner. M^{me} Copps et M. Rodriguez ont demandé un troisième tour. Si nous voulons tenir une séance du comité de direction, il nous faut donc être assez bref.

Mme Copps: Je le serai. Étant donné les changements apportés à la partie IV du Code canadien du travail, il serait peut-être utile que quelqu'un, le ministre ou un représentant de Travail Canada, nous les explique. Il y a en effet un peu de confusion entre les dispositions qui visent les employés de la Colline et les modifications générales apportées à la partie IV et concernant la santé et la sécurité au travail. Nous devrions donc peut-être envisager cela.

Maintenant, sur la lancée de ce qui a été dit au sujet du processus d'accréditation, si vous êtes d'avis que les employés ne devraient pas être forcés de faire certaines choses ou de devoir signer de nouveau leur carte, c'est-à-dire de passer encore une fois par tout le processus d'accréditation, seriez-vous d'accord pour que tout ce qui a été fait en ce qui concerne les conciliateurs et en vertu de l'ancienne partie IV du Code canadien du travail, serve pour le projet de loi dont nous sommes saisis? Autrement dit, étant donné que tout le travail a déjà été effectué par les deux parties—j'entends par là tout ce qui a trait uniquement à l'accréditation et non les questions encore négociables—il ne devrait pas être répété.

[Texte]

Mr. Hnatyshyn: I think, Ms Copps, that you are probably talking about something a little more than was raised by Mr. Rodriguez. What we were talking about is the whole question of the cards we sign. I have certainly taken the matter under advisement. I will take it as a representation, but I do not want to make any commitment with respect to anything further because of the fact that we are dealing with two different pieces of legislation here. One is the Canada Labour Code and what has transpired there, and the other deals with the rights under Bill C-45, and Bill C-45 will prevail.

Ms Copps: Right, but in terms of the process, there have been cards collected, there has been certification and there has been a vote with respect to union representation.

Mr. Hnatyshyn: I understand this.

Ms Copps: So if your fallback position is that you accept the cards, will you extend this to accept all of the work that has been done by all of the parties to date?

Mr. Hnatyshyn: I would not want to go so far. In fairness, what I am saying is that I am certainly giving consideration to the whole question of cards and what has happened thus far with respect to certification by the Canada Labour Relations Board. I think there is a line at which I would have to stop before I give it any further thought.

Ms Copps: Okay, just one more point with respect to the import that the Minister seems to be putting on the amendments to Part IV of the Canada Labour Code. I think it is safe to say—and you may disagree—you are talking about basic rights as far as safety in the workplace; this is what it deals with. Generally speaking, the issues that are going to be significant to employees in the House of Commons with respect to certain areas do not necessarily deal with the issue of safety and the right to refuse to work. Most of the employees are not dealing with potentially life-threatening or health-threatening situations. So while . . .

Mr. Hnatyshyn: I think Part IV of the code, as I understand it, contains three basic principles: the right to know, the right to participate, and the right to refuse dangerous work. I think those are the three basic principles that would apply with respect to . . . We are dealing with a different situation. But there might be something with respect to certain equipment around here, even in members' offices that may be . . .

Ms Copps: Oh, definitely.

Mr. Hnatyshyn: There are a lot. You do not have to be working as a high-wire artist or as a steel constructor to be in a dangerous situation, by any means.

Ms Copps: For example, I think in my own closet there is probably some exposed asbestos in an elevator shaft. This is actually quite serious. But the only reason I point that out is because I think the right to refuse to work in unsafe working conditions should be a basic part of any legislation and not something that we point to as the hallmark. That is why I do

[Traduction]

M. Hnatyshyn: Madame Copps, vous songez probablement à autre chose que ce qui a été soulevé par M. Rodriguez. Ce dont nous parlions lui et moi, c'est la question des cartes à signer. Cela dit, j'ai certainement pris bonne note de ces remarques et j'y réfléchirai. Je tiendrai compte de ces instances mais je ne vais pas m'engager pour le moment, étant donné que deux lois distinctes sont en cause ici. L'une est le Code canadien du travail et l'autre, le projet de loi C-45 et tous les droits qu'il comporte, et c'est le projet de loi C-45 qui aura préséance sur l'autre.

Mme Copps: Fort bien mais pour ce qui est du processus, des cartes ont déjà été recueillies, l'accréditation a déjà été accordée et un vote a déjà été tenu au sujet de la représentation syndicale.

M. Hnatyshyn: J'en suis conscient.

Mme Copps: Si donc vous acceptez les cartes, accepterez-vous tout le travail qui a déjà été effectué par toutes les parties jusqu'à maintenant?

M. Hnatyshyn: Je ne voudrais pas aller jusque-là. Par souci de justice, je tiendrai certainement compte de toutes ces questions des cartes et des accréditations déjà accordées par le Conseil canadien des relations de travail. Cependant, il faut que je m'impose une limite car je dois réfléchir davantage avant de me prononcer.

Mme Copps: Bien, mais j'aimerais maintenant parler de l'importance que le ministre semble accorder aux amendements à la partie IV du Code canadien du travail. Vous ne serez peut-être pas d'accord, mais je crois qu'on peut dire qu'il est question ici de droits fondamentaux en matière de sécurité en milieu de travail. En général, les questions qui importeront le plus aux employés de la Chambre des communes ne porteront pas nécessairement sur la sécurité au travail et le droit de refuser de travailler. La plupart des employés ne se trouvent pas dans des situations dans lesquelles leur vie ou leur santé risquent d'être menacées. En conséquence . . .

M. Hnatyshyn: À ma connaissance, la partie IV du code s'articule autour de trois principes fondamentaux: le droit de savoir, le droit de participer et le droit de refuser un travail jugé dangereux. Je crois que ces trois principes fondamentaux s'appliqueront pour . . . Il s'agit cependant d'une situation différente ici. Enfin, les principes pourront peut-être quand même être pertinents en ce qui concerne certaines sortes de matériel dont on se sert ici, même dans les bureaux des députés, . . .

Mme Copps: Oh, très certainement.

M. Hnatyshyn: Il y en a beaucoup. Il n'est pas nécessaire d'être équilibriste ou ouvrier métallurgique sur un chantier de construction pour travailler dans des situations dangereuses, loin de là.

Mme Copps: Ainsi, je crois que, dans mon propre placard, et dans les puits d'ascenseur il y a probablement de l'amiante exposé à l'air libre. Cette question est vraiment très sérieuse. Cependant, la seule raison pour laquelle j'en parle est qu'à mon avis, le droit de refuser un travail jugé dangereux est fondamental et doit faire partie intégrante de toute loi et ne

[Text]

not want you to hide Part IV of the Labour Code to say that we are making so much progress, because we are giving people the right to refuse to work in unsafe working conditions.

• 1700

I think the issues at stake here deal with the points concerning classification and some intrinsic involvement in the working conditions as opposed to the strict issue of safety. The points were made by the two Conservative members on the committee. The worst thing that can affect some people is writer's cramp and I do not think it will be cause for a complaint under Part IV of the Canada Labour Code.

Mr. Hnatyshyn: Now you say in the House of Commons that the . . .

The Chairman: Mr. Minister, I think I heard a statement in that; I do not think I heard a question.

Mr. Hnatyshyn: Oh, I am sorry.

Ms Copps: No, it was a statement.

The Chairman: I did not hear a question. Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman. One of the things that struck me when I came here in 1972 and up until the time I left the first time—that previous resurrection—the only equipment we had in that office was a black dial telephone and a typewriter. I think it was still a touch typewriter then, not electric. When I came back four years later in 1982-84 a great deal of changes, particularly technological ones, had taken place.

The Chairman: Thanks go entirely to your benevolent chairman.

Mr. Rodriguez: I would think that this is the way of the world, this is the way it goes. Trade unions do not oppose technological change as far as I know, but they feel the effects of technological change and I recognize that they have a right to negotiate. The crux of the big problem with the postal workers was in fact the right to negotiate technological change. I wonder if the Minister, keeping in his positive frame of mind, would consider an amendment to Bill C-45 which would place technological change as one of the issues for negotiations within Bill C-45.

Mr. Hnatyshyn: Well, I appreciate that representation, Mr. Chairman.

Mr. Rodriguez: The House of Commons certainly would.

Mr. Hnatyshyn: I guess I will harp back to what I said. The purpose of this legislation is to bring the Parliament Hill employees to the equivalent position vis-à-vis matters that are

[Translation]

pas être seulement un beau principe dont nous nous enorgueillons. C'est pour cela que je ne veux pas que vous cachiez la partie IV du Code canadien du travail tout en affirmant que nous sommes en train de réaliser tant de progrès, étant donné que nous accordons aux employés le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses.

Ce qui est en cause ici, à mon avis, a trait à la classification ainsi qu'aux conditions intrinsèques de travail, par opposition à la question de la sécurité au sens strict. D'ailleurs, les deux membres conservateurs du Comité l'ont déjà fait valoir. La pire chose qui puisse se produire pour certaines personnes, c'est la crampe de l'écrivain, et je ne crois pas que cela donne lieu à une plainte sous le régime de la partie IV du Code canadien du travail.

M. Hnatyshyn: Cependant, vous affirmez à la Chambre des communes que . . .

Le président: Monsieur le ministre, je crois qu'il y a eu une affirmation plutôt qu'une question là.

M. Hnatyshyn: Oh, je m'excuse.

Mme Copps: Non, c'était bel et bien une affirmation.

Le président: Je n'ai pas entendu de question. Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Merci, monsieur le président. L'une des choses qui m'ont frappé à mon arrivée ici en 1972 et que j'ai continué de remarquer jusqu'à ma défaite, c'est-à-dire dans ma précédente réincarnation, c'est que le seul matériel dont nous disposions dans notre bureau était un téléphone noir et une machine à écrire. Je crois même que cette machine était mécanique et non électrique. Lorsque je suis revenu quatre ans plus tard, j'ai remarqué qu'entre 1982 et 1984, beaucoup de choses avaient changé, particulièrement sur le plan technologique.

Le président: Cela, grâce uniquement aux initiatives de votre bienveillant président.

M. Rodriguez: Je crois que c'est ainsi que le monde évolue. Les syndicats ne s'opposent pas à l'évolution technologique à ma connaissance, mais ils en subissent les répercussions, ils ont donc le droit de négocier. D'ailleurs, le noeud du problème dans les négociations avec les postiers était leur revendication du droit de négocier l'évolution technologique. Je me demande donc si le ministre, compte tenu de son attitude positive, envisagerait la présentation d'un amendement au projet de loi C-45, qui ferait de l'évolution technologique l'une des questions sujettes à négociation.

M. Hnatyshyn: Eh bien, je prends note de cette demande, monsieur le président.

M. Rodriguez: La Chambre des communes le ferait certainement.

M. Hnatyshyn: Je vais donc revenir sur mes propos antérieurs. L'objectif de ce projet de loi est de permettre aux employés de la Colline parlementaire de bénéficier des mêmes conditions que les employés de la fonction publique pour ce qui

[Texte]

subject to collective bargaining as members in the Public Service, that is the equivalent of the rights now in the PSSRA.

I do not want to mislead Mr. Rodriguez or any member of the committee, but I think it is fair to say that I would have to answer on the basis that discussions are going on and the president of the Treasury Board . . . I believe we now have the equivalent in this legislation in terms of the subject of negotiation in the Public Service, but that is the extent to which I can now go.

Mr. Rodriguez: Well, keeping that in mind, Mr. Chairman, do you desire to implement what is in the PSSRA at the moment? Treasury Board has tabled a whole host of items relating to conditions of work, employment classification and so on in their negotiations with public servants. Primarily among those is that everything that is subject to conciliation is also going to be subject to arbitration. Would you in that spirit of positivism which you enunciated a while ago recognize why you do not take that bundle of items Treasury Board has tabled and let us implement those into Bill C-45 as well?

Mr. Hnatyshyn: I will implement them as far as possible. I think I would reiterate that I am prepared to say now that whatever changes are made to the PSSRA will apply from now on to Hill employees. I do not want to anticipate what those negotiations will result in, but whatever they do result in, they are going to apply to employees on the Hill.

• 1705

Mr. Rodriguez: All right. Will also . . .

The Chairman: Mr. Rodriguez, we would like to have . . .

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, it just seems that I asked two questions and . . .

The Chairman: You asked them in such a long fashion, you see.

Mr. Rodriguez: I do not recognize that I did. I thought I was being very short and to the point.

The Chairman: Mr. Rodriguez, what I am trying to get across to you—and I will let you go on as long as you like—is that we anticipated having a steering committee meeting this evening, during which we would deal with the business for the coming days, together with two or three other questions your colleagues brought up earlier today. We can go on as long as you like, but we will lose members and I think fairly soon we will not have a quorum for a steering committee.

Mr. Rodriguez: I had one last question.

The Chairman: All right. Let us hear it.

Mr. Rodriguez: Along with the PSSRA is the PSEA, the Public Service Employment Act, and the two acts are intertwined. Can you give me a definitive answer that the provisions of the Public Service Employment Act would in fact also apply under Bill C-45?

[Traduction]

est des négociations collectives, c'est-à-dire qu'ils obtiennent l'équivalent des droits accordés par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Je ne veux pas induire M. Rodriguez ni aucun des membres du Comité en erreur, mais je crois pouvoir dire que des discussions sont en cours là-dessus et que le président du Conseil du Trésor . . . Je crois que le projet de loi comporte maintenant des dispositions équivalentes à celles dont jouissent les employés de la fonction publique pour ce qui est des négociations, mais c'est tout ce que je puis dire pour le moment.

M. Rodriguez: Eh bien, dans ce contexte, voulez-vous mettre en oeuvre ce qui figure déjà dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique? Le Conseil du Trésor a déposé toute une série de principes ayant trait aux conditions de travail, à la classification des emplois, etc., dans le cadre de ses négociations avec les fonctionnaires. L'un des plus importants précise que tout ce qui fera l'objet de conciliation pourra également être soumis à l'arbitrage. Compte tenu de l'attitude positive dont vous faisiez preuve il y a quelques minutes, êtes-vous disposé à prendre tous ces principes déposés par le Conseil du Trésor et les faire figurer aussi dans le projet de loi C-45?

M. Hnatyshyn: Je le ferai dans la mesure du possible. Je répète que toute modification apportée à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique se répercutera sur la loi régissant les employés de la Colline. Sans vouloir préjuger du résultat de ces négociations, il s'appliquera quand même aux employés de la Colline.

M. Rodriguez: Effectivement. Est-ce que par ailleurs . . .

Le président: Monsieur Rodriguez, nous aimerions que . . .

M. Rodriguez: Monsieur le président, il me semble que j'ai posé deux seules questions et . . .

Le président: Elles ont cependant été très longues.

M. Rodriguez: Pas à mon avis. J'ai eu l'impression d'être très bref et précis.

Le président: Monsieur Rodriguez, je vous laisserai poursuivre mais je dois vous dire que nous avons prévu tenir une réunion du Comité de direction ce soir, où il sera question de notre calendrier de travail pour les prochains jours ainsi que de deux ou trois autres sujets soulevés par vos collègues plus tôt aujourd'hui. Nous pouvons poursuivre aussi longtemps que vous le désirez, mais je vais perdre des députés, et je crois que je n'aurai donc pas le quorum nécessaire pour tenir une réunion du Comité de direction.

M. Rodriguez: J'ai une dernière question.

Le président: Bien. Allez-y.

M. Rodriguez: En plus de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il y a aussi la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et ces deux textes sont liés. Pourriez-vous donc vous engager à reprendre dans le projet de loi C-45 les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique?

[Text]

Mr. Hnatyshyn: That is more difficult. I cannot give you that commitment at this time.

Mr. Rodriguez: Why not?

Mr. Hnatyshyn: I just cannot. I mean, it is part of the matters that I—of course you are looking at ways of dealing with legislation, but I just do not want to mislead you. I do not think I could, at this time, indicate that it would be possible.

The Chairman: Mr. Rodriguez, that is your answer.

I thank you really quite profusely, Mr. Minister. Thank you very much. You have been very patient. We have gone a little longer than I thought we would. Thank you very much for coming.

Mr. Hnatyshyn: It is a pleasure to be here.

The Chairman: I hope that we will be able to wind this up in good time and bring you back again.

The committee stands adjourned. We would like to clear the room and go in camera.

[Translation]

M. Hnatyshyn: Cela me paraît plus difficile. Enfin, je ne peux pas m'engager à faire cela pour le moment.

M. Rodriguez: Pourquoi pas?

M. Hnatyshyn: Je ne le peux absolument pas. Il s'agit tout simplement de questions dont je... bien entendu, vous essayez de voir ce que la loi vous apporte, mais je ne veux pas vous induire en erreur. Pour le moment, je ne peux pas vous garantir que cela se fera.

Le président: Monsieur Rodriguez, vous venez d'obtenir votre réponse.

Monsieur le ministre, je vous remercie très vivement. Encore une fois, merci beaucoup. Vous avez fait preuve d'une grande patience. Nous avons passé beaucoup plus de temps que ce que j'avais prévu. Merci beaucoup d'avoir été des nôtres.

M. Hnatyshyn: C'est un plaisir que de venir ici.

Le président: J'espère que nous pourrions bientôt en terminer avec cette question et vous faire revenir.

La séance est levée. Nous allons maintenant siéger à huis clos, il faut donc que certains quittent la salle.





If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

Tuesday, May 13, 1986

At 11:00 a.m.

From the Canadian Union of Public Employees:

Mr. Gilbert Levine, Director, Department of Research;
Mr. Ed Finn, Senior Public Relations Officer;
Miss Jane Stinson, Research Officer, Department of
Research;
Mr. Jeff Parr, Researcher, Department of Research.

At 3:30 p.m.

From the Public Service Staff Relations Board:

Mr. John McCormack, Legal Counsel.

From the Department of Labour:

Mr. Wayne Guthrie, Chief, Program Research, Occupational Safety and Health Branch.

Le mardi 13 mai 1986

A 11 heures

Du Syndicat canadien de la fonction publique:

M. Gilbert Levine, directeur, Département de la recherche;
M. Ed Finn, agent principal des relations publiques;
M^{lle} Jane Stinson, agent de recherche, Département de la
recherche;
M. Jeff Parr, chargé de recherche, Département de la
recherche.

A 15 h 30

*De la Commission des relations de travail dans la Fonction
publique:*

M. John McCormack, conseiller juridique.

Du ministère du Travail:

M. Wayne Guthrie, chef, Recherche des programmes,
Sécurité et hygiène au travail.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, May 20, 1986

Chairman: Jack Ellis

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 20 mai 1986

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

BILL C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

PROJET DE LOI C-45

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 94(5)

On Wednesday, May 14, 1986:

Michael Cassidy replaced John R. Rodriguez.

Conformément à l'article 94(5) du Règlement

Le mercredi 14 mai 1986:

Michael Cassidy remplace John R. Rodriguez.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 20, 1986

(4)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 11:06 o'clock a.m., this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Public Service Alliance of Canada: Daryl T. Bean, National President and Steve Jelly, Executive Assistant to the Executive Management Committee.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

It was agreed,—That the brief submitted by the Public Service Alliance of Canada be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "C-45/1"*)

Daryl T. Bean made a statement and, with the other witness, answered questions.

At 12:55 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(5)

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 3:31 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the House of Commons Security Services Employees Association: George W. Alford, President and Gerard Guay, Association Counsel. *From the House of Commons:* Edward A. Riedel, Acting Administrator and Robert C. Blain, Director General, Human Resources Directorate.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 20 MAI 1986

(4)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit aujourd'hui à 11 h 06, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: Jeffrey Lawrence, chef, Division du droit et du gouvernement, Service de recherche, Bibliothèque du Parlement.

Témoins: De l'Alliance de la fonction publique: Daryl T. Bean, président national; Steve Jelly, adjoint exécutif au Comité exécutif de gestion.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Il est convenu,—Que le mémoire présenté par l'Alliance de la fonction publique du Canada figure en appendice aux Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (*Voir Appendice "C-45/1"*).

Daryl T. Bean fait une déclaration, puis lui-même et l'autre témoin répondent aux questions.

A 12 h 55, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre aujourd'hui à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(5)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit aujourd'hui à 15 h 31, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: Jeffrey Lawrence, chef, Division du droit et du gouvernement, Service de recherche, Bibliothèque du Parlement.

Témoins: De l'Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes: George W. Alford, président; Gerard Guay, avocat de l'Association. *De la Chambre des communes:* Edward A. Riedel, Administrateur intérimaire; Robert C. Blain, directeur général, Direction générale des ressources humaines.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à

employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Mr. Alford, President of the House of Commons Security Services Employees Association, made a statement.

The witnesses answered questions and retired.

Edward A. Riedel, from the House of Commons, made a statement.

The witnesses answered questions.

At 5:57 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m., Wednesday, May 21, 1986.

la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

M. Alford, président de l'Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes, fait une déclaration.

Les témoins répondent aux questions, puis ils se retirent.

Edward A. Riedel, de la Chambre des communes, fait une déclaration.

Les témoins répondent aux questions.

A 17 h 57, le Comité s'ajourne jusqu'au mercredi 21 mai 1986, à 15 h 30.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, May 20, 1986

• 1107

The Chairman: Order, please. I see a quorum. I apologize that we are not starting on time, but our predecessors did not give us the room as early as they should have, so we have been held up a bit.

We have before us today, in resuming consideration of Bill C-45 at clause 2, the Public Service Alliance of Canada. We welcome the president, Mr. Bean, as well as Mr. Bergeron, Mr. Fortune, and Mr. Jelly. I am sure Mr. Bean may want to tell us exactly why they are here. Mr. Bean, welcome, and we look forward to your presentation. I understand that you have a brief résumé of the presentation we have received. At your convenience, sir, please begin.

Mr. Daryl T. Bean (National President, Public Service Alliance of Canada): Thank you very much, Mr. Chairperson. Yes, we have a résumé, and all I would ask is the assurance of the committee that our brief would be appended to the minutes.

The Chairman: Is that agreed?

Some hon. members: Agreed.

Mr. Bean: On behalf of the Public Service Alliance of Canada, I would like to thank you, the committee, for granting us the opportunity to appear this morning. Since the committee members have had an opportunity to read our formal submission, I propose to read a short statement summarizing its major points. As you have agreed, we have asked for the submission to be appended to the minutes of today's hearing.

Let me make it perfectly clear at the outset that Bill C-45 as currently drafted is unacceptable to the alliance members employed on Parliament Hill. I am sure that all Members of Parliament have heard this argument before. Furthermore, I suspect that some members, including the President of the Privy Council, consider it to be little more than idle rhetoric, or a bargaining chip. Let me assure you that this is not the case.

While my union has no intention of questioning Parliament's right to legislate, we have the right and responsibility to question legislation that is so overwhelmingly rejected by the people it professes to help. If the government cannot see its way to improve Bill C-45, making it palatable to parliamentary employees, it should abandon the bill. In this case the old adage that half a loaf is better than none does not apply. I made this point in a letter to the President of the Privy Council last Friday. I reiterate it today in the hope that common sense will prevail. If it does not, perhaps it will spare us, and most importantly House employees, from the spectacle of the Minister telling the committee once again how progressive he is being by the introduction of Bill C-45.

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 20 mai 1986

Le président: À l'ordre s'il vous plaît. Je vois que nous avons le quorum. Je m'excuse pour ce retard, dû au fait que le Comité qui siégeait ici avant nous n'a pas libéré la salle à l'heure prévue.

Nous poursuivons aujourd'hui nos travaux portant sur le projet de loi C-45, à l'article 2, et recevons l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Nous souhaitons la bienvenue au président, M. Bean, ainsi qu'à MM. Bergeron, Fortune et Jelly. M. Bean voudra peut-être nous préciser pourquoi ces personnes l'ont accompagné. Monsieur Bean, je vous souhaite la bienvenue, nous attendons votre exposé avec intérêt. Si je ne me trompe, vous allez nous présenter un bref résumé du mémoire que nous avons déjà reçu. Faites comme vous l'entendez, je vous donne la parole.

M. Daryl T. Bean (président national, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président. Nous allons effectivement vous lire un résumé, mais j'aimerais recevoir l'assurance que notre mémoire sera joint au compte rendu des débats.

Le président: Ai-je l'approbation du Comité?

Des voix: Approuvé.

M. Bean: Au nom de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, je tiens à remercier le Comité de nous avoir invités à prendre la parole. Puisque les membres du Comité ont pu, s'ils l'ont voulu, prendre connaissance de notre mémoire, je me propose de leur lire un bref résumé des points essentiels, puisque vous avez accepté de joindre ce mémoire en annexe au compte rendu de la séance d'aujourd'hui.

Précisons d'entrée de jeu que les employés de la Colline membres de l'Alliance jugent parfaitement inacceptables les dispositions actuellement contenues dans le projet de loi C-45. Je suis d'ailleurs certain que tous les députés le savent. Cependant, je soupçonne certains de ces députés, et avec eux le président du Conseil privé, de ne pas prendre cette réaction au sérieux, ou de n'y voir qu'un argument de négociation. Laissez-moi vous dire qu'il n'en est pas du tout ainsi.

Si notre syndicat n'a certainement pas l'intention de remettre en cause le rôle législatif du Parlement, nous avons le droit et la responsabilité de nous opposer à l'adoption d'un projet de loi que refusent très largement les personnes dont il est censé améliorer le sort. Au cas donc où le gouvernement se verrait dans l'incapacité de modifier le projet de loi C-45, en tenant compte des souhaits exprimés par les employés du Parlement, il devrait purement et simplement l'abandonner. Mieux vaut ne pas s'engager du tout dans des réformes que s'y engager à moitié. Je l'ai d'ailleurs expliqué dans une lettre adressée au président du Conseil privé vendredi dernier. Je le répète ici, dans l'espoir que le bon sens l'emportera. S'il n'en est point ainsi, les mises en garde serviront peut-être au moins à nous épargner—mais surtout aux employés de la Colline—

[Text]

The alliance has considerable commitment to its members on Parliament Hill. We respect the hard work they have undertaken. We respect the dedication they have to their union, to Members of Parliament, and more importantly to the institution of Parliament.

After four years of diligent work, we—by which I mean the union, government, and individual Members of Parliament—have all reached the point where legislative action can facilitate improved employer-employee relations on Parliament Hill or heighten tension. The choice is yours.

Mr. Chairperson, the alliance has made no secret of the fact that its preferred option is certification of House employees under the Canada Labour Code. Our right to successfully pursue that approach is now before the courts. Later this week we will launch an appeal of the Federal Court decision that determined that the Canada Labour Relations Board does not have jurisdiction over Parliament Hill. As a result, we are proposing an amendment to Bill C-45 to the effect that:

Should the Supreme Court determine at some future date that Parliamentary employees or a group of Parliamentary employees are eligible for certification pursuant to the Canada Labour Code, this Act will cease to apply with regard to them.

Such an amendment is necessary, in our view, if government is to continue its historical practice of not interfering with or prejudging matters that are legitimately before the courts.

Our primary purpose in appearing before this committee is to put forward amendments to Bill C-45 that will make the bill less restrictive and hence more acceptable to parliamentary employees. Specifically, we will propose amendments to Bill C-45 in the following four areas:

- (1) procedures for resolution of a dispute;
- (2) areas of dispute that are excluded from negotiations;
- (3) the definition of an employee; and
- (4) the grievance procedure. With the committee's indulgence, I will deal with these points in order.

Procedures for the resolution of a dispute: Bill C-45 provides that in the event the parties fail to negotiate a collective agreement, some of the issues in dispute will be referred to an arbitrator or an arbitration board that has the power to render a binding award on the parties. This provision effectively eliminates the legal right to strike of parliamentary employees.

While it appears that the government is inflexible on this issue, I would be derelict if I did not advance a strong argument in support of the right to strike before this committee. The basic argument advanced by the government in defence of its decision to deny some 3,600 parliamentary employees the

[Translation]

les tirades du ministre venant expliquer au Comité une fois de plus à quel point il s'est montré progressiste en déposant le projet de loi C-45 à la Chambre.

• 1110

L'Alliance se sent étroitement solidaire de ses membres de la Colline parlementaire. Nous avons d'ailleurs le plus profond respect du travail énorme qu'ils ont accompli, de leur dévouement au sein du syndicat, au service des députés, mais surtout au service de l'institution parlementaire.

Suite à quatre ans d'efforts soutenus, nous en sommes à un point... je parle du syndicat, du gouvernement et de certains députés... où de nouvelles mesures législatives peuvent aussi bien se traduire par une amélioration des relations employeur-employés sur la Colline parlementaire que par une aggravation des tensions. À vous de choisir.

Monsieur le président, l'Alliance n'a jamais fait mystère de ses préférences, à savoir l'accréditation des employés de la Chambre et l'application du Code canadien du travail. L'affaire a été portée devant les tribunaux qui en décideront. À la fin de cette semaine nous interjetterons appel de la décision de la Cour fédérale, selon laquelle la Colline parlementaire échappe au domaine de compétence du Conseil canadien des relations du travail. Voilà pourquoi, également, nous proposons l'amendement suivant au projet de loi C-45:

Si la Cour suprême décide dans l'avenir que les employés du Parlement ou un groupe d'employés du Parlement ont droit à l'accréditation en vertu du Code canadien du travail, la présente loi cessera de s'appliquer à eux.

Si, comme cela a toujours été le cas par le passé, le gouvernement tient à prouver sa neutralité face aux décisions des tribunaux, un tel amendement s'impose.

Notre objectif premier, aujourd'hui, est donc de proposer un certain nombre d'amendements au projet de loi C-45, qui en rendront les dispositions moins limitatives, et plus conformes aux demandes des employés de la Colline parlementaire. Ces amendements portent notamment sur les quatre domaines suivants:

- 1) les procédures de règlement des différends;
- 2) les motifs de différends exclus des négociations;
- 3) la définition de l'employé;
- 4) la procédure de règlement des griefs. Avec l'indulgence du Comité, je vais donc passer en revue ces quatre points.

Les procédures de règlement des différends: lorsque les parties ne sont pas parvenues à conclure une convention collective, les questions en litige seront déferées à un arbitre ou à une commission d'arbitrage, dont les décisions sont exécutoires. Cette disposition privera de fait les employés du droit légal de faire la grève.

Le gouvernement se montre apparemment peu enclin à transiger sur cette question, et je pense qu'il est de mon devoir d'exposer les arguments en faveur du droit de grève. La raison invoquée par le gouvernement, à la défense de sa décision de priver quelque 3,600 employés du Parlement du droit de grève,

[Texte]

right to strike is that Parliament is an essential service that must not be closed down by a strike.

In response, the alliance would assert that while the work of House employees is important and in many ways critical to the normal functioning of the House, it is the business of the House that is essential and not the individual services performed by House employees. Further, in our considered opinion, removing the right to strike biases the labour legislation regime in favour of the employer, particularly when the regime is based on the restrictive Public Service Staff Relations Act.

We cannot stress this point enough. The ability to withdraw one's labour is the only power groups of employees have if they are to be able to force an employer to sit down and attempt to negotiate terms and conditions of employment. As a result, legislative action aimed at preventing strikes must not be contemplated unless all other available options have been considered and determined to be inappropriate.

One option that appears not to have been seriously considered can be found at paragraph 30 of our submission. Such a system would provide the House with sufficient numbers of employees to continue to function during a strike and at the same time ensure that a large number of employees continue to enjoy the right to strike. In our view, the proposed system is eminently sensible. It balances the needs of the employer with the legitimate aspirations of employees.

• 1115

Should the committee or the government reject this proposal, you have an obligation, in my view, to follow the advice contained in a November 12, 1985, *Ottawa Citizen* editorial, and I quote, "to ensure that the legislation provides the most stringent contractual protection that legislators can devise".

With respect to areas of dispute excluded from collective bargaining, Mr. Chairperson, a legislative collective bargaining environment that excludes the right to strike must be drafted in such a way as to ensure that employees can negotiate collective agreements that redress workplace problems. As committee members are aware, Bill C-45 restricts the negotiation or third-party arbitration of contractual language in redressing many problems related to classification, assignment of pay levels, and evaluation of duties.

Given the historical problems related to classification and staffing within the House of Commons, it is absolutely essential that the management rights clause and arbitral award matters clause of Bill C-45 be amended if Bill C-45 is to receive the support of parliamentary employees.

[Traduction]

tient à ceci: le Parlement est un service essentiel qui ne peut être interrompu à cause d'une grève.

En réponse à cela, l'Alliance ferait valoir l'argument selon lequel bien que le travail des employés de la Chambre soit important et, à bien des égards, essentiel au bon fonctionnement de la Chambre, ce sont en fait les travaux de la Chambre qui sont eux-mêmes essentiels et non pas les services assurés par ses employés. De plus, et de notre point de vue, cette suppression du droit de grève donne l'avantage à l'employeur, notamment lorsque les relations de travail sont régies par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, laquelle est particulièrement restrictive.

Nous ne saurions trop insister là-dessus. Refuser de travailler est le seul moyen dont disposent les employés qui veulent contraindre l'employeur à négocier. En conclusion, on ne saurait envisager l'adoption de mesures législatives visant à empêcher tout recours à la grève, tant que toutes les autres possibilités n'ont pas été scrupuleusement examinées.

Voilà pourquoi nous vous proposons au paragraphe 30 de notre mémoire une solution qui, précisément, ne semble pas jusqu'ici avoir été sérieusement envisagée. Cette proposition permettrait à la Chambre de disposer d'un nombre suffisant d'employés pour continuer à fonctionner pendant la grève, tout en garantissant à une proportion importante de ces mêmes employés la jouissance du droit de grève. Cette proposition, qui tient à la fois compte des besoins de l'employeur et des aspirations légitimes des employés, nous semble tout à fait raisonnable.

Au cas où le Comité, ou le gouvernement, rejetterait cette proposition, vous auriez l'obligation, je pense, de suivre le conseil contenu dans l'éditorial du *Citizen* du 12 novembre 1985, et je cite: «Veillez à ce que la loi prévoine une protection contractuelle aussi absolue que les législateurs puissent concevoir».

Je passe maintenant à l'analyse des motifs de différends exclus de toute négociation collective. Monsieur le président, si le droit de grève est supprimé, les dispositions portant sur la négociation collective doivent au moins garantir aux employés la possibilité de négocier des ententes collectives permettant de régler les problèmes se posant sur le lieu de travail. Comme les membres du Comité le savent certainement, le projet de loi C-45 limite, peut-être même jusqu'au point d'interdire complètement, la négociation ou l'arbitrage par un tiers d'un libellé contractuel visant à corriger bon nombre de problèmes relatifs à la classification, à l'attribution des niveaux de rémunération et à l'évaluation des fonctions.

Étant donné les problèmes qu'ont toujours posés la classification et la dotation au sein de la Chambre des communes, il est absolument essentiel, si l'on tient à ce que les employés du Parlement acceptent les dispositions du projet de loi C-45, d'amender les articles portant sur les droits de l'employeur et la décision arbitrale.

[Text]

You may note that in paragraphs 39 and 43 of our submission we propose specific amendments to Bill C-45, which will, if implemented, redress these problems. Committee members should understand that the amendments represent a substantial compromise of our position that the Canada Labour Code should apply to parliamentary employees. They seek to strike a balance between the rights of the employer and employees without preventing management's right to manage. In my view, our compromise in these two areas is significant and should be given serious consideration by all Members of Parliament. Of equal importance, our willingness to compromise in proposed specific amendments requires a reciprocal response from the president of the Privy Council.

On the definition of an employee, as committee members are aware, part I, the staff relations section of Bill C-45, defines an employee in such a way as to exclude the approximately 1,200 employees of Members of Parliament, leaders' staff, and caucus research staff. Many of these excluded staff suffer employment at low pay levels without any job security. They work unpaid overtime and lack any redress procedure in the event that they are subjected to arbitrary and unfair management.

During the discussions between the alliance and individual Members of Parliament over the past 18 months or so, we have been advised that provisions excluding the staff of Members of Parliament are necessary because members do not have the time or the expertise to negotiate with their staff. In our view, this is not a legitimate concern. In the first place, good labour relations tend to improve productivity and should therefore result in a better work environment for Members of Parliament. Secondly, collective bargaining does not have to be done at the level of the individual member. As a result, we recommend an amendment to Bill C-45 that would provide for union certification and collective bargaining on a caucus-wide basis.

On the grievance procedure, the alliance has two specific problems with the grievance procedure as currently drafted in Bill C-45—namely, restrictions on the types of grievances that can be taken to third-party adjudication and failure to provide for the initiation of a union grievance. Supporters of Bill C-45 will argue that these restrictions are the same as those provided in the Public Service Staff Relations Act. From this, they would argue that amendments that broaden the scope of grievance adjudication are inappropriate. We reject this line of reasoning for two fundamental reasons.

In the first place, limitations on the right to strike must be compensated for in other areas of the legislation. It is an established principle of collective bargaining that a comprehensive grievance procedure must exist if a collective agreement is to be policed. Obviously a grievance procedure that prevents some types of grievances from being determined by a

[Translation]

Vous trouverez aux paragraphes 39 et 43 de notre mémoire, des amendements à cet effet. Les membres du Comité devraient comprendre que ces amendements constituent un compromis par rapport à notre position selon laquelle le Code canadien du travail devrait s'appliquer aux employés du Parlement. C'est une proposition équilibrée, qui tient à la fois compte des droits de l'employeur et de ceux de l'employé de façon telle que le travail du gestionnaire ne soit pas rendu impossible. Cette solution de compromis représente pour nous une concession de taille, à laquelle nous espérons que tous les députés accorderont leur attention. Toutefois, il est extrêmement important que le président du Conseil privé se montre lui aussi disposé à faire preuve d'une bonne volonté équivalente à la nôtre.

Passons maintenant à la définition de l'employé. Comme les membres du Comité le savent, la définition de l'employé, contenue dans la Partie 1 qui porte elle-même sur les relations de travail, aboutit finalement à ne pas reconnaître ce statut aux quelque 1,200 employés des députés, des chefs de parti et des bureaux de recherche de caucus. Ce personnel est très souvent mal payé et ne bénéficie d'aucune sécurité d'emploi. Ces employés font des heures supplémentaires non rémunérées et sont sans recours lorsqu'ils sont victimes de mesures injustes de la part de leur employeur.

Au cours des entretiens que nous avons eus avec les députés, ces 18 derniers mois, nous avons appris qu'il était nécessaire d'exclure le personnel des députés, ceux-ci n'ayant ni le temps, ni dans certains cas les compétences pour négocier avec leur personnel. À notre avis, l'argument est indéfendable. Tout d'abord, parce que de bonnes relations de travail améliorent la productivité et devraient donc créer une meilleure atmosphère de travail pour les députés eux-mêmes. Deuxièmement, parce que les députés n'auraient pas individuellement à s'occuper de cette négociation collective. Voilà pourquoi nous recommandons que le projet de loi C-45 soit amendé, en vue de prévoir l'accréditation syndicale et la négociation collective au niveau des caucus.

Passons maintenant à la procédure de règlement des griefs. Celle-ci, telle qu'elle est envisagée par le projet de loi, fait—de l'avis de l'Alliance—problème sur deux points précis, à savoir: les restrictions relatives aux genres de griefs qui peuvent être renvoyé à l'arbitrage par une tierce partie et l'absence de dispositions permettant au syndicat de prendre l'initiative d'un grief. Les défenseurs du projet de loi C-45 affirmeront que ces restrictions sont sensiblement les mêmes que celles qui sont prévues dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ils en déduisent que les amendements qui élargissent le champ de l'arbitrage des griefs sont inappropriés. Nous rejetons ce raisonnement pour deux raisons fondamentales.

Premièrement, d'autres aspects de la loi doivent faire contrepoids à la limitation du droit à la grève. Il existe un principe bien établi en matière de négociation collective selon lequel l'existence d'une procédure détaillée de règlement des griefs est essentielle à l'application de la convention collective. Il est évident qu'une procédure de règlement des griefs qui

[Texte]

third party at adjudication tilts the balance in favour of the employer. This situation, bad in any circumstance, is worse if the affected employees are denied the right to redress the problems that cause the grievance through the collective bargaining process because of a denied right to strike.

Secondly, during discussions between the employer and bargaining agents over amendments to the Public Service Staff Relations Act, Treasury Board has proposed that all grievable non-classification matters should be adjudicable. Bargaining agents, including the alliance, continue to argue that the classification decisions should be adjudicable. Although our difference with Treasury Board on this issue is significant, there is absolutely no reason for the government to propose and promote legislation that is less advantageous to employees than the position it is advancing relative to amendments to the Public Service Staff Relations Act.

With regard to union grievances, we are inclined to ask why the government is so inflexible. The overwhelming majority of Canadian workers can avail themselves of this fundamental protection, a protection that allows the union to file a grievance over, for example, a management policy prior to an individual employee's being aggrieved. Clearly such a provision is in the best interests of both parties. Moreover, it is critical if such important issues as health and safety problems and technological change are to be adequately addressed. As a result, we propose two specific amendments to Bill C-45 that will, if implemented, ensure employees with an adequate redress mechanism. Good management has nothing to fear from such a system and will in fact benefit to the extent that it minimizes employment frustrations.

Before concluding, I should like to comment on the certification procedure outlined in clause 18 of Bill C-45. As currently drafted, clause 18 will force bargaining agents to start over again. We will have to re-sign the 1,000 union cards already signed and considered by the Canada Labour Relations Board. This is unfair in the extreme, particularly since the lengthy delays that have accompanied our attempts at certification over the past two years have resulted in some employees having to re-sign cards three and four times. As a result, we propose an amendment that will allow cards signed pursuant to the Canada Labour Code to be considered by the Public Service Staff Relations Board.

Finally, we must refute once and for all the assertion advanced by many advocates of Bill C-45, including—I am sorry to say—the President of the Privy Council, that Bill C-45 will provide parliamentary employees with the same basic rights as federal public sector workers. Bill C-45 does nothing of the kind. Committee members must understand that the

[Traduction]

empêche l'arbitrage par une tierce partie de certains types de griefs fait pencher la balance du côté de l'employeur. Cette situation, bien que pernicieuse dans tous les cas, est déraisonnable si les employés touchés se voient privés du droit de corriger, dans le cadre du processus de négociation collective, les problèmes à l'origine du grief, parce que le droit à la grève leur est refusé.

Deuxièmement, lors des pourparlers entre l'employeur et les agents négociateurs au sujet des amendements à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Conseil du Trésor a proposé que toutes les questions pouvant faire l'objet de griefs—sauf la classification—devraient pouvoir être soumises à l'arbitrage. Les agents négociateurs, dont l'Alliance, continuent à maintenir que les décisions en matière de classification devraient pouvoir être portées à l'arbitrage. Bien que notre point de vue diverge sensiblement de celui du Conseil du Trésor relativement à cette question, le gouvernement n'a aucune raison de proposer et de favoriser une loi qui est moins avantageuse pour les employés que la position qu'il avance relativement aux amendements à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

S'agissant des griefs syndicaux, nous sommes portés à nous demander pourquoi le gouvernement est tellement intransigeant. La grande majorité des travailleurs canadiens peuvent se prévaloir de ce droit fondamental, droit qui permet au syndicat de déposer un grief relativement à une politique de l'employeur, par exemple, avant qu'un employé ne soit lésé. Il est évident qu'une telle disposition sert les intérêts des deux parties. Elle est capitale dans la mesure où l'on tient à régler convenablement des questions importantes comme les problèmes relatifs à la santé et à la sécurité et le changement technologique. Nous proposons donc deux amendements au projet de loi C-45, qui permettraient—s'ils étaient adoptés—aux employés de disposer de procédures de redressement. Une bonne gestion n'a rien à craindre de ce genre de disposition, dont elle a au contraire tout à gagner, puisqu'elle permettrait de maintenir le mécontentement des employés à son niveau le plus bas.

Avant de conclure, j'aimerais parler de la procédure d'accréditation dont il est question à l'article 18 du projet de loi C-45. Cet article, tel qu'il est rédigé, contraindrait les agents négociateurs à recommencer à zéro, puisqu'il aurait pour effet d'annuler les 1,000 signatures de cartes acceptées du Conseil canadien des relations du travail. Cela serait d'autant plus injuste que nous avons attendu deux ans pour pouvoir obtenir l'accréditation de ces employés dont certains ont déjà eu à signer une carte trois ou quatre fois. Nous proposons donc un amendement, grâce auquel les cartes qui ont été signées conformément aux dispositions du Code canadien du travail seront reconnues de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Finalement, nous nous devons de réfuter une fois pour toutes les déclarations de nombreux partisans du projet de loi C-45, dont fait partie—j'en suis désolé—le président du Conseil du Trésor, déclarations selon lesquelles ces nouvelles dispositions donneront aux employés du Parlement les mêmes droits fondamentaux que ceux qui ont été accordés aux employés du

[Text]

labour relations in the federal public sector is a complex regime that includes the Public Service Staff Relations Act, a separate Public Service Employment Act, the National Joint Council and the Joint Consultative Committee. Bill C-45 incorporates the main provisions of the Public Service Staff Relations Act but ignores the other three areas.

The extent of this deficiency can best be shown by way of an example. An agreement under the National Joint Council covering work force adjustments procedure provides federal public sector workers with a range of benefits from advance notice to retraining in event of impending lay-off that will not be available to parliamentary employees should Bill C-45 become law. Moreover, many National Joint Council agreements form part of the collective agreement and are grievable to a third party.

When considering the establishment of a collective bargaining system for parliamentary employees, you have a responsibility to consider the whole picture. Failure to do so will result in legislation that does little to promote good labour-management relations. I urge you in the strongest possible terms to seriously consider the amendments advanced by the alliance. Thank you very much, Mr. Chairperson.

• 1125

The Chairman: Thank you very much, Mr. Bean. I will be very formal, I guess. I think it is needless to say that your submission will likely be one of the most important submissions we will receive and one which will attract the most controversy. I am sure you are ready to ask questions.

I would like to be a little more lax, but I think we are going to have to stick to the 10 minutes—initially, anyway—because already I have six people who want to ask questions, which is going to take us right straight through. So Ms Copps, if you would like to start, please.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. I would like to begin by just asking some questions with respect to the provision of the bill that denies employees on the Hill the right to strike.

In your submission, you are obviously concerned about the fact that in a blanket way we are saying that 3,600 employees are part of essential services of the House of Commons. I would like to know whether the alliance has had a chance to look at the system in the United Kingdom, where in fact there is the right to strike within Parliament—in fact, even *Hansard* has been on strike at times.

We heard last week in a rather informal way—and I am getting a copy of some of the documentation—that there is an agreement, whether it is actually in writing or verbal, that the

[Translation]

secteur public fédéral. Telle n'est pas la vérité. Les membres du Comité doivent comprendre que les relations de travail dans le secteur public fédéral sont un domaine complexe que se répartissent la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique d'un côté, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de l'autre, le Conseil national mixte et le Comité consultatif mixte. Alors que le projet de loi C-45 reprend l'essentiel des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il laisse de côté les trois autres domaines que je viens d'énumérer.

J'exposerai, à la lumière d'un exemple concret, quelles peuvent être les conséquences graves de ce genre de lacune. Conformément à une entente signée avec le Conseil national mixte, les employés du secteur public fédéral—en cas de licenciement—bénéficient d'un certain nombre d'avantages tels que le préavis, le recyclage, etc.; si le projet de loi C-45 devait être adopté, les employés du Parlement n'y auraient pas le droit. De plus, les ententes passées avec le Conseil national mixte font partie des conventions collectives et peuvent être invoquées lors d'une procédure de griefs faisant intervenir une tierce partie.

Il vous faudra donc tenir compte de tous ces aspects de la question avant de prendre une décision sur le régime de négociation collective qui sera accordé aux employés du Parlement. Dans le cas contraire, vous risquez d'aboutir à une loi qui ne fera absolument pas progresser la cause des relations de travail. Je vous exhorte très fermement à étudier sérieusement les amendements proposés par l'Alliance. Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bean. Permettez-moi d'être conventionnel. Je pense qu'il est inutile de vous dire que votre mémoire sera sans doute parmi les plus importants que nous recevrons et ce sera celui qui suscitera la plus grande controverse. Je suis sûr que vous êtes prêts à poser des questions.

J'aimerais bien être un petit peu plus coulant, mais je pense que nous allons devoir nous en tenir à 10 minutes, pour commencer en tout cas, car j'ai déjà le nom de six personnes sur ma liste, et cela va prendre toute la durée de la séance. Madame Copps, vous pouvez commencer.

Mme Copps: Merci, monsieur le président. J'aimerais en commençant poser des questions concernant la disposition du projet de loi qui interdit aux employés de la Colline de faire la grève.

Dans votre mémoire vous vous inquiétez manifestement de la façon dont, d'un revers de la main, 3,600 employés sont désignés comme appartenant à des services essentiels de la Chambre des communes. J'aimerais savoir si l'Alliance a eu la possibilité d'étudier le régime du Royaume-Uni ou en fait le droit de grève au Parlement... En fait, même le *Hansard* a connu une grève.

La semaine dernière, nous avons entendu dire de façon officieuse, et je cherche ici le document pertinent, qu'il existe une entente, et je ne sais pas si elle est par écrit ou verbale,

[Texte]

work of Parliament shall not be impeded, and it is sort of underlying the right to strike, which has been granted to all employees in the Parliament of Great Britain. I wonder if you have had a chance to look at that. Are you prepared to consider any overall statement of principle or designations? Just how would you approach the fact that I do not think anybody would like to see Parliament per se cease to function?

Mr. Bean: We have just received a copy of some of the information there. I have not had an opportunity to be fully briefed on it, nor know the full contents of it from the British system. I am aware of it.

We have certainly suggested a way that would get around that in our brief. We suggest that we recognize some of the services, such as the operation of the House of Commons, are essential, and suggest one way around that would be for both parties to meet to determine whether in fact a given group of employees were essential. If they were unable to reach an agreement, then a third party would either accept the union's position put forth or the employer's position, and therefore would be in a position of having at least a limited right to strike within the legislation.

Ms Copps: So you would consider, then, the possibility of let us say negotiating designation of essential services?

Mr. Bean: Yes, that is correct.

Ms Copps: Because I believe—and they are also sending some of the material—that they have sort of an overall statement of principle, in that they have not designated specific areas. So, for example, when *Hansard* did go on strike, they made alternate arrangements or somehow dealt with it. In any case, obviously it is pretty hard to believe that if the cafeteria closed down it would impede members' ability to debate in Parliament. Some of us could probably use it.

Mr. Bean: Yes, this is one area, of course, we have raised concern with in the past, and I am sure there are several others where the House could still operate, even if the employees in those given sectors had the right to withdraw their services.

Ms Copps: I wonder if you could maybe tell us a little bit about—and now I am editorializing, so you can take it for what it is worth—the concern of some Hill employees about the issue of job security, which has been a result of the Nielsen task force and other cut-back measures. What is the morale like of the employees on the Hill at the moment?

Mr. Bean: Well, I think I could best summarize it by saying that the morale is very low among employees on Parliament Hill, not only because of the job security aspect but because of the failure to be able to redress the problems they have had in the past dealing with staffing, classification, etc. Certainly if the local has not appeared before the committee, it will be appearing before the committee and providing you with some further information in this area.

Certainly it was anticipated that we were going to have these employees covered under the Canada Labour Code,

[Traduction]

voulant que les rouages du Parlement ne soient pas entravés, mais tous les employés du Parlement de Grande-Bretagne n'en ont pas moins le droit de grève. Je me demande si vous avez eu l'occasion de prendre connaissance de cela. Êtes-vous prêts à envisager une déclaration globale de principe ou des désignations? Comment voyez-vous les choses? Je ne pense pas que quiconque verrait d'un bon oeil que le Parlement soit paralysé.

M. Bean: Nous venons de recevoir copie de ces renseignements. Je n'ai pas eu l'occasion de me renseigner pleinement et je ne connais pas tous les détails du régime britannique. Je le connais pourtant.

Dans notre mémoire, nous proposons une façon de contourner cette difficulté. Nous proposons que l'on désigne comme essentiels certains services, tels que le fonctionnement de la Chambre des communes, et nous pensons pouvoir contourner la difficulté si les deux parties se rencontrent pour déterminer dans quelle mesure une catégorie d'employés exercent des fonctions essentielles. Si les deux parties sont incapables de s'entendre, une troisième partie pourrait soit accepter la position du syndicat ou celle de l'employeur et par conséquent il y aurait dans les dispositions de la loi un droit de grève même s'il était limité.

Mme Copps: Vous envisageriez donc la possibilité de négocier la désignation des services essentiels, n'est-ce pas?

M. Bean: Oui, c'est cela.

Mme Copps: Les Britanniques vont nous envoyer de la documentation. Je crois savoir cependant qu'il existe une déclaration générale de principe, voulant que l'on ne désigne pas de secteur précis. Par exemple, quand le *Hansard* a fait grève, on a eu recours à une solution de rechange, en attendant. De toute façon, manifestement, il est difficile de croire que si la cafétéria fermait ses portes, cela empêcherait les députés de continuer de siéger à la Chambre. Cela pourrait faire du bien à certains d'entre nous.

M. Bean: C'est un secteur bien sûr, dont nous nous sommes inquiétés par le passé, et je suis sûr qu'il y en a beaucoup d'autres où les employés pourraient retirer leurs services sans pour autant paralyser la Chambre.

Mme Copps: Je vais vous rapporter des propos mais je paraphrase. Je me demande si vous pouvez m'en dire davantage à propos des inquiétudes de certains employés de la Colline concernant la sécurité d'emploi, suite au groupe de travail Nielsen et aux mesures de restriction. Où en est le moral des employés de la Colline en ce moment?

M. Bean: Je pense que je pourrais résumer la situation en disant que le moral est très bas parmi les employés de la Colline parlementaire non seulement à cause de la sécurité d'emploi, mais à cause du fait que l'on est incapable de redresser une situation difficile depuis un certain temps concernant la dotation, la classification etc. L'unité de négociation n'a pas comparu devant le Comité jusqu'à présent, mais elle le fera et elle vous donnera tous les renseignements pertinents à cet égard.

On avait prévu que ces employés seraient sous le régime du Code du travail du Canada, ce qui leur permettrait de négocier

[Text]

where they could negotiate all items. And now, with this legislation and particularly the fact that the court has said no at this time until we proceed, morale has dropped very low. The employees felt Members of Parliament would certainly want to give them a collective bargaining system that would be effective to redress the problems they have exposed in the past.

• 1130

Ms Copps: The President of Treasury Board told us last week that with this particular act, if it were passed as is, you would be covered in the same way as every other federal civil servant off the Hill, and you stated it is not so. I wonder if you could say in layman's terms how it is not so.

Mr. Bean: The first area would be the Public Service Employment Act, which applies in the Public Service. While we do not have any great control over staffing, at least if one is not satisfied with the staffing process one can appeal. An appeal is heard by the Public Service Commission, and the appointment that was scheduled to be made or was made may be revoked.

Further, we meet through a joint consultative committee with the Public Service Commission on a regular basis. It is a consultative forum, as the name implies, in which we have input to the regulations that are developed. Certainly those regulations spell out how the staffing process should be conducted. At the present time, we are looking at the provision of seniority provisions within the Public Service Employment Act. There are a number of areas that are not addressed there.

Then there is the whole National Joint Council area, as I indicated. As an example, we have the work force adjustment procedure, which provides for six months advance notice if someone is going to be laid off or subject to the possibility of lay-off. It provides for relocation, retraining, and certainly with the last collective agreement we have signed requires the employer to make every reasonable effort. One can imply now, since we have been able to negotiate a provision where there is an early retirement incentive, that it is a reasonable effort to be made to accomplish reductions without lay-offs.

None of those items will be covered with the adoption of Bill C-45.

Ms Copps: If Mr. Hnatyshyn came to you and said we are not going to give you the right to strike and we are not going to give you Canada Labour Code supremacy, but we will give you one area of extra coverage in terms of the areas that are negotiable, what would it be?

Mr. Bean: There are really two real major areas: staffing, and being able to deal with classification problems by taking them to a third party. If we could deal with them through the collective bargaining process, then of course we could take them to a third party.

[Translation]

tous les enjeux. Désormais, étant donné les dispositions du projet de loi et étant donné que le tribunal a opposé son refus pour l'instant tant que les choses n'avanceraient pas, le moral est tombé très bas. Les employés estimaient que les députés voudraient certainement leur donner la possibilité d'avoir recours aux négociations collectives afin d'effectivement redresser les problèmes ressentis par le passé.

Mme Copps: Le président du Conseil du Trésor nous a dit la semaine dernière que si les dispositions de ce projet de loi étaient adoptées telles quelles, les employés de la Colline auraient le même régime que les autres fonctionnaires fédéraux travaillant en dehors de la Colline, mais vous nous dites que ce n'est pas le cas. Pourriez-vous nous expliquer clairement pourquoi vous dites cela?

M. Bean: Il y a tout d'abord la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui s'applique à la Fonction publique. En vertu de cette loi, même si les employés n'ont pas grand-chose à dire dans la dotation, ils peuvent du moins, quand ils ne sont pas satisfaits, interjeter appel. L'appel est entendu par la Commission de la Fonction publique et une nomination qui est prévue ou qui a été faite peut être renversée.

En outre, il existe un comité consultatif mixte où nous rencontrons des représentants de la Commission de la Fonction publique régulièrement. Il s'agit d'une enceinte consultative, comme le nom du comité l'indique, où nous avons notre mot à dire pour ce qui est des règlements. Ces règlements décrivent la façon dont le processus de dotation se déroulera. Actuellement, nous sommes en train d'étudier une disposition concernant les dispositions d'ancienneté prévues dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il y a certaines questions qui ne relèvent pas du comité.

Ensuite, il y a le Conseil national mixte. Par exemple, il y a une procédure de rajustement des effectifs, qui prévoit un avis donné six mois d'avance à l'employé qui est mis à pied ou que l'on envisage de mettre à pied. La procédure prévoit des mutations, du recyclage, et en vertu de la dernière convention collective que nous avons signée, l'employeur doit faire tous les efforts nécessaires. On peut toutefois en conclure qu'étant donné que nous avons pu négocier une disposition portant qu'on doit encourager les retraites anticipées, cela constitue l'effort nécessaire pour réduire les effectifs sans avoir recours aux mises à pied.

Tout ce que je viens de décrire n'est pas contenu dans les dispositions du projet de loi C-45.

Mme Copps: Si M. Hnatyshyn vous disait qu'on ne va pas vous donner le droit de grève et qu'on ne va pas vous imposer le régime prépondérant du Code du travail du Canada, et s'il ajoutait que par contre on va vous donner la possibilité de négocier un élément de plus, quel élément choisiriez-vous?

M. Bean: Il y a à vrai dire deux éléments majeurs: la dotation et, d'autre part, la possibilité de discuter des problèmes de classification en les soumettant à une tierce partie. Si nous pouvions en parler lors des négociations collectives, bien entendu cela équivaldrait à les soumettre à une tierce partie.

[Texte]

Another area of concern not quite as high in priority would be the right for a union to submit grievances as opposed to having to wait until someone is actually affected by a decision of management that may be detrimental. This is a standard practice everywhere except in the Public Service.

Ms Copps: What about technological change and job security?

Mr. Bean: Those are also two very key issues of being able to negotiate; there is no question about it.

Ms Copps: Is there a precedent for the amendment you have suggested with respect to any subsequent decisions that might come out of the Supreme Court, a sort of override clause?

Mr. Bean: I am not aware of any in the past. Certainly we believe the Members of Parliament would not want to prejudge what the courts may decide and would want to build in a provision so they have not prejudged what the courts have decided. It would apply if the courts so decide.

Ms Copps: It would seem to me—and we may want to get a legal opinion on this—that if in fact the Supreme Court did rule in your favour, would it not then automatically supplant the current legislation unless the government built in an override clause in reverse? I do not know whether you have any legal opinion on whether the Canada Labour Code would apply if a judgment came out.

Mr. Bean: It is indicated that it has been built in, but even if it was not built in, I suspect we would end up with a long, drawn-out legal procedure. I think we have had enough legal procedures. If we could address the fact in the bill now, beforehand, rather than waiting for it to go through the courts another two or three years . . .

• 1135

Ms Copps: You made a comment about the signing of the cards, saying that some employees have already signed them three or four times. You would hope that if and when this legislation became law, with some changes, that you would essentially be able to fold in the work that has already been done. Would that include the issue of which bargaining would be properly certified?

Mr. Bean: Yes, it would, because it would deal with the cards that are already signed by not only the Public Service Alliance of Canada but the other unions that are representing members. There is certainly precedent for that to a degree. Under the Canada Post Corporation Act, all members were deemed to have stayed with their applicable bargaining unit when they went over to the Canada Labour Code from the Public Service Staff Relations Act.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Bean. Thank you, Ms Copps. I am sort of tempted to go a little longer when

[Traduction]

Il y a une autre question qui nous préoccupe même si ce n'est pas au même point que les autres et c'est le droit d'un syndicat de déposer des revendications plutôt que d'attendre qu'un employé soit effectivement victime d'une décision préjudiciable de la gestion. C'est une pratique courante partout sauf dans la Fonction publique.

Mme Copps: Qu'en est-il des changements technologiques de la sécurité d'emploi?

M. Bean: Ce sont là deux éléments qu'il est essentiel de pouvoir négocier. Cela est indéniable.

Mme Copps: Y a-t-il un précédent à l'appui de l'amendement que vous proposez concernant toute décision éventuelle émanant de la Cour suprême, une sorte d'article prépondérant?

M. Bean: Que je sache, non. Nous pensons que les députés ne voudraient pas préjuger de la décision des tribunaux et nous voudrions qu'il existe une disposition disant clairement qu'ils n'ont pas préjugé de la décision des tribunaux. Cette disposition interviendrait si les tribunaux le décidaient.

Mme Copps: Nous voudrions peut-être consulter les avocats à ce propos, mais il me semble que si de fait la Cour suprême rend un jugement en votre faveur, cela devrait automatiquement supplanter la Loi actuelle à moins que le gouvernement ne prévoie une clause prépondérante pour renverser cette décision, n'est-ce pas? Je ne sais pas si vous avez demandé un avis juridique afin de savoir si le Code du travail du Canada s'appliquerait une fois le jugement rendu.

M. Bean: On dit que cela est implicite mais même si ce ne l'est pas, j'ai l'impression que nous serions entraînés dans de longues procédures juridiques. Nous en avons assez des procédures juridiques. Pourquoi ne pas nous intéresser au projet de loi dès maintenant, avant toute chose, plutôt que de nous engager dans des procédures juridiques qui dureront encore deux ou trois ans . . .

Mme Copps: Vous avez parlé de la signature des cartes et vous avez dit que certains employés avaient déjà signé trois ou quatre fois. J'espère que quand ce projet de loi sera adopté, avec amendements, vous pourrez profiter du travail qui a déjà été accompli. Est-ce que cela signifiera que l'unité de négociation aura été accréditée en bonne et due forme?

M. Bean: Oui. En effet, nous pourrions utiliser les cartes qui ont déjà été signées non seulement par l'Alliance de la Fonction publique du Canada mais par les autres syndicats qui représentent les employés. Il y a certainement un précédent à cet égard. En vertu de la Loi sur la Société canadienne des postes, tous les membres du syndicat ont été considérés comme demeurant au sein de leur unité de négociation au moment où ils sont passés du régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique au Code du travail du Canada.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bean. Merci, madame Copps. Je suis tenté de prolonger un peu quand nous

[Text]

we have information like this going into the record, because it obviously has to be put on the record by someone. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I want to welcome the witnesses from the alliance and commiserate with you over the length of time this has taken to even get to the point where any legislation, however inadequate, is being considered for House of Commons employees.

Let me start with a very difficult question, which might give us some indication of the seriousness with which you view the weaknesses of the present Bill C-45. If Bill C-45 in its present form, with no amendments, were to be passed by the House of Commons, as the president of the alliance, what advice would you give to your local and House of Commons employees?

Mr. Bean: I must admit that it is a very difficult question. Maybe I can answer it in another way by saying we would prefer to have no legislation than to have Bill C-45. Obviously if the bill gets passed we will have to live under it and continue our fight to change it, whether that be through the courts or another parliamentary bill. We would obviously prefer no legislation to the present Bill C-45, because it does not redress in any way, shape, or form the problems that are now being experienced by the employees on Parliament Hill.

Mr. Cassidy: Let me ask some specific questions relative to what I perceive to be differences between Bill C-45 and the regime that applies to members of the Public Service in general. Both of us will agree that there are weaknesses in terms of Public Service bargaining in general, but I think the declared aim of the government has been to put House of Commons employees, or at least those who are covered, on a basis that is relatively equal to that of people in the Public Service.

In the first place, do Public Service employees in your union have the right to choose the right to strike rather going to arbitration?

Mr. Bean: Yes. Under the Public Service Staff Relations Act you have the right 90 days before the expiry of the collective agreement to decide which dispute resolution route you will take, whether it is the binding arbitration or conciliation approach. That in itself does not apply in this legislation.

The other advantage to the conciliation board approach is that under the Public Service Staff Relations Act items such as technological change, job security, and health and safety can be dealt with through a conciliation board report. We have been successful in negotiating in the last round of negotiations a job security clause—although not through the conciliation board. It is certainly not a lay-off clause, but it is a substantive clause over what we have had before.

Those types of things would not be available in any way, shape, or form under this legislation, because the only route would be arbitration.

[Translation]

recueillons ce genre de renseignements parce que manifestement ce sont des renseignements utiles. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Je tiens à souhaiter la bienvenue aux témoins représentant l'Alliance et vous avez toute ma sympathie quant au retard qu'il a fallu endurer avant que ne soit étudié un projet de loi, très imparfait toutefois, concernant les employés de la Chambre des communes.

Je vais vous poser en commençant une question très difficile qui nous donnera peut-être une idée des lacunes graves du projet de loi C-45. Si le projet de loi C-45 était adopté tel quel, sans amendements, quel conseil donneriez-vous à votre unité de négociation et aux employés de la Chambre des communes à titre de président de l'Alliance?

M. Bean: Je reconnais que c'est une question très difficile. Peut-être pourrais-je y répondre en vous disant que nous préférierions ne pas avoir de loi du tout plutôt que le projet de loi C-45. Manifestement, si le projet de loi est adopté, nous allons devoir nous en accommoder et continuer notre lutte pour le modifier, soit devant les tribunaux soit grâce à un autre projet de loi. Nous préférierions nous passer de projets de loi plutôt que de devoir vivre sous le régime du projet de loi C-45 car les dispositions de ce dernier ne règlent en rien les problèmes que connaissent actuellement les employés de la Colline parlementaire.

M. Cassidy: Je voudrais maintenant vous poser quelques questions concernant les différences que je perçois entre le projet de loi C-45 et le régime qui s'applique aux fonctionnaires en général. Vous conviendrez avec moi qu'il existe des lacunes dans le processus de négociation de la Fonction publique, mais je pense que l'objectif avoué du gouvernement a été de donner aux employés de la Chambre des communes, du moins ceux qui sont couverts par le projet de loi, une situation relativement comparable à celle des fonctionnaires.

Tout d'abord, les employés de la Fonction publique qui appartiennent à votre syndicat ont-ils le droit de choisir entre la grève et l'arbitrage?

M. Bean: Oui. D'après les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les employés ont pendant une période de 90 jours précédant l'expiration de la convention collective le droit de choisir leur méthode de règlement, c'est-à-dire l'arbitrage obligatoire ou la conciliation. Cet élément est absent de ce projet de loi.

Un des avantages par ailleurs d'une commission de conciliation est qu'en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le changement technologique, la sécurité d'emploi, l'hygiène et la sécurité au travail constituent des questions qui peuvent être traitées dans le rapport de la Commission de conciliation. Nous avons obtenu gain de cause lors de la dernière ronde de négociations portant sur la sécurité d'emploi, mais cela, sans passer par la Commission de conciliation. Nous n'avons pas encore de clause sur les mises à pied, mais nous avons certainement amélioré les choses par rapport à ce qu'elles étaient auparavant.

Si ce projet de loi était adopté, la même chose serait impossible car la seule voie offerte est l'arbitrage.

[Texte]

Mr. Cassidy: While arbitration in the Public Service is limited to the same items that are in this bill, your scope for bargaining is broader because of the fact that you can go to arbitration, conciliation, and if necessary a strike. Is that right?

Mr. Bean: That is correct.

Mr. Cassidy: Will the work force adjustment provisions that you have negotiated within the Public Service apply to House of Commons employees if Bill C-45 is passed?

• 1140

Mr. Bean: No, they will not, because they are negotiated or developed through consultation at the National Joint Council, and the National Joint Council has no obligation to the House of Commons employees.

Mr. Cassidy: Will the agreements reached between the alliance, probably being the representative of the largest number of House of Commons employees, and the Government of Canada through the National Joint Council or other joint consultative mechanisms apply to House of Commons employees in general?

Mr. Bean: No, they will not. Whether it flows from the National Joint Council or the Joint Consultation Committee under the Public Service Commission, none of those agreements will apply, nor will the Employment Act, which at least gives the right for an appeal on a promotion or a competition.

Mr. Cassidy: Is there any guarantee you can see from the legislation that the consultative mechanisms, such as the National Joint Council, which have been developed in some 40 years of collective bargaining or something which preceded it in the public service, will in fact be guaranteed to the employees of the House of Commons?

Mr. Bean: No, there is no provision whatsoever in the bill for that type of approach.

Mr. Cassidy: That is a difference between . . . In fact, you have another route of dealing with management in the Public Service which might grow up within the House of Commons, but which is not guaranteed according to the legislation.

Mr. Bean: That is correct. I am strictly guessing, because I do not recall, but we probably have in the neighbourhood of at least 35 to 40 agreements and maybe more flowing from the National Joint Council as part of the collective agreement which would not now apply.

Mr. Cassidy: Could we ask the alliance to give a memo to the committee within a few days detailing what those agreements cover and whether they have been reached as a result of the Joint Council rather than as a result of collective bargaining?

Mr. Bean: Yes, we could.

Mr. Cassidy: It took 40 years to get this consultative mechanism. Is it fair to expect the House of Commons

[Traduction]

M. Cassidy: L'arbitrage est dans la Fonction publique limité aux mêmes éléments qui sont cités dans le projet de loi mais dans votre cas, la négociation collective est plus vaste car vous pouvez avoir recours à l'arbitrage, à la conciliation et, au besoin, à la grève. C'est cela, n'est-ce pas?

M. Bean: C'est cela.

M. Cassidy: Est-ce que les dispositions sur les rajustements d'effectifs que vous avez négociés pour la Fonction publique s'appliqueraient aux employés de la Chambre des communes si le projet de loi C-45 était adopté?

M. Bean: Non, elles ne s'appliqueront pas car elles sont négociées en consultation avec le Conseil national mixte et ce dernier n'a absolument aucune obligation à l'égard des employés de la Chambre des communes.

M. Cassidy: Est-ce que les ententes conclues entre l'Alliance, qui représente sans doute le plus grand nombre d'employés de la Chambre des communes, et le gouvernement du Canada par l'intermédiaire du Conseil national mixte et d'autres mécanismes de consultation mixtes s'appliqueront aux employés de la Chambre des communes en général?

M. Bean: Non, elles ne s'appliqueront pas. Que cela vienne du Conseil national mixte ou du Comité de consultation mixte de la Commission de la Fonction publique, ces ententes ne s'appliqueront pas, pas plus que les dispositions de la Loi sur l'emploi qui, tout au moins, donne un droit d'appel lors d'une promotion par concours.

M. Cassidy: Dans les dispositions de la loi, pouvez-vous trouver des garanties que les mécanismes de consultation comme le Conseil national mixte, qui a évolué au cours de quarante années de négociations collectives et qui découle même de ce qui précédait les négociations dans la Fonction publique, protégeront désormais les employés de la Chambre des communes?

M. Bean: Non, il n'y a pas de disposition à cet effet dans le projet de loi.

M. Cassidy: C'est la différence entre . . . En fait, il existe une autre façon de négocier avec la gestion dans la Fonction publique qui pourrait se développer à la Chambre des communes, mais cela n'est pas garanti dans les dispositions de la loi.

M. Bean: C'est cela. Je vous parle de mémoire parce que je ne me souviens pas très bien, mais il existe quelque 35 à 40 ententes et peut-être davantage en raison des décisions du Conseil national mixte en vertu de la convention collective, mais cela ne s'appliquerait pas à l'heure actuelle.

M. Cassidy: Pouvons-nous demander à l'Alliance de mettre par écrit à l'intention du Comité d'ici quelques jours le détail de ces conventions en indiquant si elles sont le résultat de l'intervention du Comité mixte plutôt que d'une négociation collective?

M. Bean: Volontiers.

M. Cassidy: Il a fallu attendre quarante ans avant d'obtenir ce mécanisme de consultation. Est-il juste de s'attendre à ce

[Text]

employees to start from scratch and to build it up, or do you think the legislation should call for a consultative mechanism to cover areas that may not be allowed to be bargained directly for various reasons?

Mr. Bean: To begin with, I think we should be able to negotiate the items. While the consultation route is better than nothing, most sectors are able to negotiate. We see no reason why we should not be able to negotiate the staffing procedures, the classification, and any items dealing with technological change, job security, health and safety, etc.

Mr. Cassidy: So consultation is preferable to nothing, but you prefer negotiation.

Mr. Bean: That is correct.

Mr. Cassidy: I have a couple of minutes left. Perhaps I can ask some other questions relating to the differences between Public Service employees generally and the proposals for House of Commons.

As I understand it, in the Public Service classification is not now negotiable, but a decision relative to classification can be appealed and it can be appealed to a third party. Is that correct? Is there any third-party appeal for classification provided in Bill C-45?

Mr. Bean: No, there is not in Bill C-45, and we cannot appeal to a third party classification within the Public Service Staff Relations Act either. There is a review committee to which you can appeal classifications. That review committee is composed of three managers. Their decision is in fact binding and there is no provision for a third party.

Mr. Cassidy: Is that review committee within the appellant's department, or is it outside of the department where the classification decision was made?

Mr. Bean: It can be both. Sometimes they establish it within the department, but other times they take people who are familiar and knowledgeable with the work from other departments to review.

Mr. Cassidy: Although it is a management committee, there is at least an outside review possible in classification decisions not provided for in Bill C-45.

Mr. Bean: That is right. With regards to classification, the present government had indicated, in response to a question prior to the election, that they were prepared to make classification negotiable. The Treasury Board Secretariat has said no, but we have not had a response from the Minister except a previous statement in which he said he supported the position of the party and classification should be negotiable.

• 1145

Mr. Cassidy: With respect to staffing decisions in the Public Service, as I understand it, questions of staffing are also not

[Translation]

que les employés de la Chambre des communes partent de zéro et refassent tout le travail ou pensez-vous que la loi devrait prévoir un mécanisme de consultation visant les secteurs qui ne sont pas négociables directement pour diverses raisons?

M. Bean: Tout d'abord, je pense que nous devrions avoir le droit de négocier ces éléments-là. La consultation vaut mieux que rien du tout, mais la plupart des secteurs peuvent être négociés. Je ne vois pas pourquoi nous ne pouvons pas négocier la procédure de dotation, la classification, et beaucoup d'éléments concernant le changement technologique, la sécurité d'emploi, l'hygiène et la sécurité, etc.

M. Cassidy: Autrement dit, la consultation vaut mieux que rien, mais vous préférez la négociation.

M. Bean: C'est cela.

M. Cassidy: Il me reste quelques minutes. Je voudrais poser des questions concernant les différences entre les employés de la Fonction publique en général et ce que l'on propose pour ceux de la Chambre des communes.

Si j'ai bien compris, à la Fonction publique, la classification n'est pas négociable, mais une décision relative à la classification peut faire l'objet d'un appel devant une tierce partie. Est-ce que je me trompe? Dans les dispositions du projet de loi C-45, est-ce qu'on prévoit des appels devant une tierce partie pour des questions de classification?

M. Bean: Non. Il n'y a rien à cet effet dans le projet de loi C-45 mais, du reste, en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, nous ne pouvons pas non plus interjeter appel devant une tierce partie pour des questions de classification. Il existe un comité de révision devant lequel on peut interjeter appel de questions de classification. Ce comité de révision est formé de trois gestionnaires. Leur décision est exécutoire et on ne prévoit pas de tierce partie.

M. Cassidy: Est-ce que ce comité de révision est formé au sein du ministère de l'appelant ou à l'extérieur, là où la décision de classification a été prise?

M. Bean: Les deux possibilités existent. Parfois il est formé au sein du ministère, mais d'autres fois on a recours à des gens d'un autre ministère mais qui connaissent bien le travail à revoir.

M. Cassidy: Bien que ce soit un comité de gestion, il n'en existe pas moins une révision extérieure possible pour ce qui est des décisions de classification et cela n'est pas prévu dans le projet de loi C-45.

M. Bean: C'est juste. Pour ce qui est de la classification, le gouvernement actuel a dit, en réponse à une question qu'on lui a posée avant les élections, qu'il était prêt à faire de la classification un élément négociable. Le Secrétariat du Conseil du Trésor s'y est opposé, mais nous n'avons pas encore la réaction du ministre et nous devons nous en tenir à une déclaration antérieure où il dit appuyer la position de son parti, à savoir que la classification devrait être négociable.

M. Cassidy: Selon mes renseignements, les décisions en matière de dotation prises par la Commission de la Fonction

[Texte]

negotiable. However, am I not correct that a staffing decision affecting an individual can in fact be appealed? In addition, there is an outside agency, the Public Service Commission, which sets the ground rules—that is, the merit system—on which staffing decisions must be based. Is this correct? To whom can those appeals be directed? Is there any parallel as far as staffing within Bill C-45?

Mr. Bean: With regards to staffing, it is true that under the Public Service Employment Act, if one is not satisfied with the competitive process, one can appeal. The Public Service Staff Relations Board will appoint one of its appeals officers to hear the appeal and to hear both parties, and will render a decision as to whether in fact the staffing process was carried out in accordance with the proper procedure and in accordance with the merit principle. Certainly even beyond this, we have challenged even in the court the decisions of the board and had those overturned. So there is certainly a third-party process available for staffing under the federal public sector.

Mr. Cassidy: But under Bill C-45, there is nothing that parallels the ability to appeal a staffing decision to the Public Service Staff Relations Board for its public servants generally.

Mr. Bean: This is correct. There is nothing in Bill C-45 that allows any involvement with the staffing process or to appeal a decision of whoever was responsible for the staffing.

Mr. Cassidy: Thank you.

The Chairman: Thank you both very much. I have allowed it to go on because I felt the questioning was very worthwhile. I think I will hold Mr. Lewis to his time and then maybe let the extra few minutes go to your colleagues, unless you have any real objections.

Mr. Lewis: I might develop an interesting line.

The Chairman: If you do, then we will get to it. Mr. Lewis.

Mr. Lewis: All right. I would just like to zero in on one thing to start off with, Mr. Bean. What do the employees have now in the way of rights?

Mr. Bean: The employees, I guess, really have no rights at this time. I would suggest that if we are going to give them rights, then let us give them rights and not pretend that we are giving them rights.

Mr. Lewis: So at the present time they do not have any rights.

Mr. Bean: No, that is right.

Mr. Lewis: Did I understand you to say you would prefer no legislation rather than what we are suggesting they be given through this bill?

Mr. Bean: Yes, you understand me perfectly correctly. This bill does not redress the problems the staff now have, so it does nothing to address the problems of staffing and classifications they now have.

[Traduction]

publique ne sont pas non plus négociables. Toutefois, n'est-il pas juste de dire qu'on peut interjeter appel d'une décision touchant un individu? En outre, n'est-ce pas la Commission de la Fonction publique qui est appelée à établir les principes, c'est-à-dire le système basé sur le mérite, sur lesquels reposent les décisions en matière de dotation? À qui peut-on interjeter appel? Des pouvoirs semblables existent-ils aux termes du projet de loi C-45?

M. Bean: Il est vrai qu'en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, les candidats à un concours peuvent interjeter appel s'ils se sentent lésés. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique nomme un agent, qui est chargé d'entendre les deux parties à l'appel, et cet agent décide si le processus de dotation a été respecté et si le principe du mérite a été appliqué. En fait, nous avons parfois interjeté appel des décisions de la Commission devant les tribunaux et avons obtenu gain de cause. Par conséquent, il existe sans contredit dans la Fonction publique fédérale un processus permettant aux fonctionnaires d'en appeler à une partie tierce des décisions dans le domaine de la dotation.

M. Cassidy: Oui, mais le projet de loi C-45 ne prévoit pas de mécanisme d'appel des décisions en matière de dotation à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

M. Bean: C'est exact. Le projet de loi C-45 ne prévoit aucune participation au processus de dotation, ni aucun droit d'appel des décisions rendues par les personnes responsables de la dotation.

M. Cassidy: Merci.

Le président: Je vous remercie tous les deux. Je vous ai accordé du temps supplémentaire, car vos questions sont très utiles. Je ne permettrai pas à M. Lewis de dépasser le temps qui lui est accordé et, s'il n'y a pas d'objection, j'accorderai quelques minutes à vos collègues.

M. Lewis: Je pourrais bien moi aussi trouver un filon intéressant.

Le président: Si vous en trouvez un, nous le suivrons jusqu'au bout. Monsieur Lewis.

M. Lewis: Très bien. Monsieur Bean, de quels droits bénéficient actuellement les employés en question?

M. Bean: Je crois bien qu'à l'heure actuelle, ces employés n'ont aucun droit. J'ajouterai que s'il s'agit de leur donner des droits, pourquoi ne pas les leur donner dans les faits, et non pas uniquement de façon factice.

M. Lewis: Actuellement, ces employés n'ont donc aucun droit.

M. Bean: C'est exact.

M. Lewis: Avez-vous bien dit que l'absence totale de droits vous semble préférable à ceux que conférerait ce projet de loi?

M. Bean: Oui, c'est exactement ce que j'ai dit. Ce projet de loi ne règle aucun des problèmes auxquels font face actuellement ces employés, notamment dans les domaines de la dotation et de la classification.

[Text]

Mr. Lewis: From my point of view, politics is the art of the possible. I am not sure how you operate your end of things, but right now they do not have any rights with respect to hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, leave for child care responsibilities, bereavement leave, advance notice of termination of employment, severance pay, garnishment, protection from discipline, sick leave, unjust dismissal, payment of wages or sexual harassment. They do not have any of those things now. And this bill suggests we give it to them.

I am just curious as to whether you have asked them and how you would face them if you had a chance to get it and did not take it? I would find myself in difficulties, but you may have a way that I can use somewhere along the line.

Mr. Bean: I guess it depends upon what approach you take. We have asked them, and the very clear answer from the people involved was that they did not want Bill C-45 in its present format because it does not address the major problems they now have. We will wait if necessary for the . . .

Mr. Lewis: There is a major problem other than these. Is that correct?

Mr. Bean: For the problems other than those and the fact . . .

Mr. Lewis: It addresses those problems, though.

Mr. Bean: Only to the degree that you can go to arbitration. We do know that arbitration boards have not been the most progressive boards in this country dealing with federal legislation. I wanted to indicate that we will wait if necessary for the decision of the Supreme Court. We happen to be optimistic, in that we think we can win the decision.

Mr. Lewis: You do not even have leave yet. You have asked for leave.

Mr. Bean: That is correct.

Mr. Lewis: So just to go back then, you do not want those improvements if you cannot get something in addition?

• 1150

Mr. Bean: We do not view them as improvements.

Mr. Lewis: You have nothing right now. You are going to get that and it is not an improvement?

Mr. Bean: No, we do not view them as improvements, because there is no process in which there can be an impartial third party to address the problems, including those items which supposedly one can negotiate. We are coming from almost 20 years of experience under the Public Service Staff Relations Act. We have some idea of the problems under the Public Service Staff Relations Act.

[Translation]

M. Lewis: À mon sens, nous devons, en politique, nous limiter à ce qui est possible. Je ne sais pas comment les choses se passent chez vous, mais actuellement, ces employés n'ont aucun droit en matière d'heures de travail, de salaire minimum, de congés annuels, de congés divers, de congés de maternité ou de paternité, de congés de décès, de préavis en cas de cessation d'emploi, d'indemnité de départ, de saisie-arrêt de mesures disciplinaires, de congés de maladie, de renvoi injustifié, de versement des traitements et de harcèlement sexuel. Ce projet de loi conférerait à ces employés les droits que je viens d'énumérer, et dont ils ne bénéficient pas à l'heure actuelle.

Je me demande si vous avez consulté ces employés et ce que vous leur diriez si ce projet de loi était relégué aux oubliettes? Personnellement, je trouverais cela très difficile, mais vous avez peut-être trouvé un moyen.

M. Bean: Cela dépend de votre point de vue. Nous les avons consultés et ils nous ont dit très clairement qu'ils rejetaient le projet de loi C-45 dans sa forme actuelle, car il ne fait rien pour solutionner leurs principaux problèmes. Si nécessaire, nous attendrons . . .

M. Lewis: Il y a un autre problème majeur en plus de ceux que vous avez décrits. Est-ce exact?

M. Bean: Quant aux autres problèmes . . .

M. Lewis: Ce projet de loi règle ces problèmes, cependant.

M. Bean: Seulement dans la mesure où il est possible de recourir à l'arbitrage. Nous ne sommes pas sans savoir que les conseils d'arbitrage ne se sont pas illustrés par leur approche positive à l'égard des lois fédérales. Je voulais vous signaler que si nécessaire, nous attendrons la décision de la Cour suprême. Il se trouve que nous sommes optimistes et que nous croyons pouvoir obtenir gain de cause.

M. Lewis: Vous n'avez toujours pas obtenu la permission de plaider votre cause devant la Cour suprême.

M. Bean: C'est exact.

M. Lewis: Pour résumer, donc, vous croyez que ces améliorations sont inacceptables si elles ne sont pas accompagnées d'autres mesures?

M. Bean: À notre avis, ce ne sont pas des améliorations.

M. Lewis: Vous n'avez aucun droit maintenant, nous voulons vous en accorder et vous croyez que ce n'est pas une amélioration?

M. Bean: Non, ce ne sont pas des améliorations, car le projet de loi ne stipule aucun mécanisme permettant à ces employés de faire appel à un tiers pour régler certains problèmes qui, semble-t-il, peuvent faire l'objet de négociation. Depuis 20 ans déjà, nous tombons sous le coup de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et nous avons une assez bonne idée des problèmes que présente ce texte de loi.

[Texte]

Mr. Lewis: You are negotiating changes to that at the moment, are you not?

Mr. Bean: We are in discussions with Treasury Board on changes. I would not call it negotiations.

Mr. Lewis: All right. Discussion or negotiation, I am sure there is a give and take.

Mr. Bean: More give than take.

Mr. Lewis: I thought you might see it that way.

Ms Copps: On a point of order, I think the Parliamentary Secretary inadvertently included sexual harassment in that list. I would not want to leave the impression it is covered by the Canadian Human Rights Act. You would not want to leave the impression with employees they would have to put up with sexual harassment.

Mr. Lewis: I was reading the Canada Labour Code, but okay.

Let us jump a bit and go to the very valid point you make about the work that has been done to sign up employees. There have been discussions with the President of the Privy Council on that matter. I am sure you would appreciate you have a point there. I do not think under any circumstances anybody is asking me to indulge in a make-work scheme, either from your side or from ours. We are considering that matter. It is under active consideration. I want you to appreciate we are giving active consideration to that from our side. It is under item 62 of your brief.

Mr. Chairman, if I may, I would like to go to the right to strike. I do not see how you divide the right to strike. To me Parliament is 3,200 employees, 282 Members of Parliament and 104 Senators making the thing work. I find it very difficult to divide and to say any one person or any one group of employees does not help make the system work, whether it is cafeteria, bus drivers, or *Hansard* employees.

Our difficulty is I do not think we can abrogate or assign the responsibility to say who can strike and who cannot to any third party. I just cannot see it working. I think if we are going to take our lumps for not giving the right to strike, I would prefer to take them for the entire unit and say this place has to work. We cannot give that away. I appreciate where you are coming from, but that is how I see it. If you can find a way for me to divide it and not have to go back and say the country came to a halt, Lewis, while you were away... I have great difficulty in dividing that. I do not know how you would do it.

Mr. Bean: I think we have indicated to you we recognize the function of the House itself is one that may be classified as essential. The same thing exists in the Public Service right now. There are a number of jobs that are classified as essential and therefore people are designated. There are a number of jobs that are not classified as essential. There are other ways of providing the service. I suggest to you the cafeteria may be an example. While these workers certainly carry out a very important function, I am sure the House could operate if they

[Traduction]

M. Lewis: N'êtes-vous pas en train de négocier en vue d'apporter des amendements à cette loi?

M. Bean: Nous en discutons avec le Conseil du Trésor, mais je ne qualifierais pas ces échanges de négociation.

M. Lewis: Très bien. Qu'il s'agisse de discussions ou de négociations, je suis certain que chacun y met du sien.

M. Bean: C'est surtout nous qui mettons du nôtre.

M. Lewis: Je ne suis pas étonné de vous l'entendre dire.

Mme Copps: Monsieur le président, je crois que le secrétaire parlementaire a, par inadvertance, inclus le harcèlement sexuel dans sa liste, alors que les employés sont protégés contre cette pratique aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je ne voudrais pas que nous donnions aux employés l'impression qu'ils doivent accepter le harcèlement sexuel.

M. Lewis: Cette liste était tirée du Code du travail du Canada, mais vous avez raison.

Vous avez parlé, ce qui est fort pertinent, de tout le travail que vous avez fait pour amener les employés à signer leurs cartes. On a déjà discuté de cette question avec le président du Conseil privé et votre point de vue est manifestement fondé. Ni la direction, ni le syndicat, ne veulent vous obliger à repartir à zéro et nous étudions cette situation de très près. Je tenais à vous le signaler. C'est la question que vous avez soulevée au n° 62 dans votre mémoire.

Monsieur le président, si vous le permettez, j'aimerais maintenant discuter du droit de grève. A mon sens, le Parlement est constitué de 3,200 employés, 282 députés et 104 sénateurs et je trouve qu'il est très difficile de faire une distinction entre les employés qui sont essentiels au fonctionnement du système, et ceux qui ne le sont pas, qu'il s'agisse d'employés de la cafétéria, des chauffeurs d'autobus ou des employés du *hansard*.

Je crois qu'il est impossible pour nous de demander à une tierce partie de déterminer qui peut faire la grève et qui ne peut pas. C'est impossible. Je crois que si nous refusons le droit de grève, avec toutes les conséquences que cela comporte, il vaut mieux refuser le droit de grève à tous les employés de la Colline parlementaire. Je comprends votre point de vue, mais pour nous, la présence de tous les employés de la Colline est essentielle. Si vous pouvez m'indiquer un moyen de distinguer entre les employés essentiels et ceux qui ne le sont pas, ce qui pourrait m'éviter d'avoir à me justifier en cas de cessation des travaux des deux Chambres, je serais ravi. Cependant, je ne vois pas comment on peut faire une telle distinction.

M. Bean: Nous vous avons déjà fait savoir que pour nous, les travaux de la Chambre sont essentiels. Il en va de même dans la Fonction publique, où certains postes sont essentiels et dont les titulaires sont par conséquent désignés. En revanche, certains postes ne sont pas essentiels, car il existe d'autres moyens d'offrir le service en question. Prenez, par exemple, la cafétéria. Il est vrai que les employés de la cafétéria font un travail très important, mais je suis certain que les activités de la Chambre ne seraient pas interrompues si la cafétéria était

[Text]

could not go to the cafeteria. I am sure those little trucks that run around on construction sites . . . We could arrange for a bunch of them to come up on the Hill.

Mr. Lewis: Would they cross a picket line?

Mr. Bean: They do not need to cross the picket line. We can . . .

Mr. Lewis: But we have to cross the picket line to go out and get it.

Mr. Bean: Some of your people have done that before; you should not have any difficulty doing it again. Maybe you can pack a lunch.

Mr. Lewis: I have a couple of other things. On the right to file union grievances, do you have that in other places than in the Public Service Staff Relations Act?

• 1155

Mr. Bean: Not under the Public Service Staff Relations Act. It is one item we are talking about at the present time, and I do not know what the position of Treasury Board or the Minister is on that item.

It is certainly a common practice under many of the legislations within the federal sector. The Canada Labour Code of course provides that right and it is a standard procedure under provincial legislation. It avoids having to wait until something happens that angers employees in many situations. Secondly, it saves employees from having to put their name up front, because managers sometimes view them as trouble-makers. I think it has proven, both in the federal sector outside the Treasury Board and in provincial jurisdictions, to be a very worthwhile approach and something that has solved more problems than it has certainly ever created.

Mr. Lewis: Just to hop a little bit further into your brief, on page 15 you talk about the overwhelming majority of Canadian workers who can avail themselves of this fundamental protection. Can you tell me what percentage of the work force is unionized?

Mr. Bean: About 35% is unionized, in that neighbourhood.

Mr. Lewis: Are you suggesting that all the 35% have that right? I am just trying to work this out.

Mr. Bean: No, I do not know what the percentage within that 35% is, but certainly . . .

Mr. Lewis: But 35% is not over 50%, so it is not overwhelming, is it?

Mr. S. Jelly, (Executive Assistant to the Executive Management Committee, Public Service Alliance of Canada): I mean, the point is that the majority of workers have the right to unionize. They can seek certification under the legislation, and if they seek certification they would have that right. They have the right to avail themselves of it. They have not neces-

[Translation]

fermée. On pourrait demander aux camions casse-croûte, qui desservent les chantiers de construction, de desservir aussi la Colline parlementaire.

M. Lewis: Ces camions seraient-ils prêts à traverser une ligne de piquetage?

M. Bean: Cela n'est pas nécessaire. Nous pouvons . . .

M. Lewis: Oui, mais nous devons traverser la ligne de piquetage pour nous rendre à la Chambre.

M. Bean: Certains d'entre vous l'ont déjà fait, et cela ne présente donc aucun problème. Peut-être pourriez-vous apporter votre propre collation.

M. Lewis: J'aimerais vous poser quelques autres questions. Le droit de déposer des griefs syndicaux vous est-il conféré en vertu de lois autres que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique?

M. Bean: Ce droit n'est pas conféré aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. C'est une des questions dont nous discutons à l'heure actuelle et je ne connais pas la position du Conseil du Trésor ou du ministre.

Chose certaine, cette pratique est courante en vertu de bon nombre de lois touchant la Fonction publique fédérale. Bien entendu, le Code du travail du Canada confère ce droit et cette pratique est courante en vertu des lois provinciales. Les griefs syndicaux nous permettent d'agir avant que les employés ne se retrouvent dans une situation fâcheuse. Deuxièmement, les employés en question ne sont pas tenus de s'identifier, ce qui leur évite d'être accusés, par certains employeurs, d'être des fauteurs de trouble. Je crois que l'expérience a démontré que les griefs syndicaux, tant dans la Fonction publique fédérale, exception faite du Conseil du Trésor, qu'au provincial, sont très efficaces et qu'ils règlent plus de problèmes qu'ils n'en créent.

M. Lewis: À la page 15 de votre mémoire, vous dites qu'une majorité écrasante de travailleurs canadiens bénéficient de cette protection fondamentale. Pouvez-vous me dire quel pourcentage de la population active est syndiquée?

M. Bean: Environ 35 p. 100.

M. Lewis: Est-ce que cela veut dire que tous les employés syndiqués bénéficient de ce droit?

M. Bean: Je ne sais pas exactement quel pourcentage des employés syndiqués bénéficie de ce droit, mais . . .

M. Lewis: Comme 35 p. 100 est inférieur à 50 p. 100, il ne s'agit pas réellement d'une majorité écrasante, n'est-ce pas?

M. S. Jelly (adjoint exécutif auprès du Comité exécutif de gestion, Alliance de la Fonction publique du Canada): En réalité, la majorité des travailleurs ont le droit de se syndiquer. Aux termes de la Loi, ils peuvent demander l'accréditation, ce qui leur confère ce droit. Cela ne veut pas dire qu'ils ont eu recours à ce droit, car certains employés n'ont pas demandé l'accréditation.

[Texte]

sarily used it, because they have not sought certification in all cases.

Mr. Lewis: Yes, I accept that. I have one last point. I think we are probably quarrelling with semantics, but I think it is important. I have your brief; I went over it last night and I do not think you changed this. On page 5, the sentence reads:

Not content with its legal attempts to frustrate the aspirations of Parliamentary employees, the government introduced Bill C-45 for first reading on April 30, 1985.

Now, am I correct that it is the administration of the House of Commons that is doing battle with you over the Canada Labour Code? Is that not correct?

Mr. Bean: That is correct.

Mr. Lewis: So it is not really us.

Mr. Bean: I do not think they are independent of the government.

Mr. Lewis: Well, let me tell you, I would administer the House a lot differently in some ways if I had anything to do with it. So I just want to . . . I mean it is not us. It is not exactly we-they, but it is not us.

Mr. Bean: Well, you certainly have great influence over them. I am sure if you were to tell them that you did not want it . . .

Mr. Lewis: Okay, that is fine, Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Lewis. We are now into the shorter questioning. I have Mr. Turner, Mrs. Mailly, Mr. Tupper. Since Mr. Turner stepped out for a few minutes, would you like to go ahead, Mrs. Mailly?

Mrs. Mailly: *Merci.*

Mr. Tupper: Mr. Chairman, what do you mean by shorter questioning?

The Chairman: We agreed way back in the beginning it would be 10 minutes for the first parties and then 5 minutes thereafter. But as I said, I am going to be just a little more relaxed, because the questioning has been going very well. I have been a little lax with the first questioners and I intend to do the same thing here.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I thought it was 10 minutes for all members of the committee.

The Chairman: No, it usually is not. The first questioner from each party is the way it is normally interpreted, Mr. Tupper. I do not know that we specifically spelled it out that way, but that is how it is normally interpreted. Anyway, Mrs. Mailly, would you like to start?

• 1200

Mme Mailly: Monsieur Bean, si je comprends bien vous préférez la perfection dans la législation régissant les employés de la Colline, plutôt qu'une démarche, étape par étape, pour donner aux employés une certaine protection.

[Traduction]

M. Lewis: Bien sûr. Finalement, sans vouloir m'attarder à des questions de détail, je crois qu'il est important de rectifier quelque chose que l'on peut lire à la page 5 de votre mémoire, et je cite:

Non satisfait de ses démarches devant les tribunaux pour contrecarrer les aspirations des employés du Parlement, le gouvernement a déposé le projet de loi C-45 en une première lecture, le 30 avril 1985.

Or, n'est-il pas exact de dire que c'est plutôt l'administration de la Chambre des communes qui ne s'entend pas avec vous au sujet du Code du travail du Canada?

M. Bean: C'est exact.

M. Lewis: Ce n'est donc pas le gouvernement.

M. Bean: Je crois que l'administration de la Chambre des communes ne jouit pas d'une indépendance totale.

M. Lewis: Eh bien, permettez-moi de vous dire que si la Chambre des communes relevait de moi, je ferais les choses de façon fort différente. Je voulais tout simplement signaler que cela ne relève pas de nous directement.

M. Bean: Oui, mais vous exercez une grande influence sur les administrateurs et je suis certain que si vous leur dites que vous voulez éviter . . .

M. Lewis: Très bien, monsieur le président, merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lewis. Maintenant, nous passons aux questions plus courtes. Ma liste comprend M. Turner, M^{me} Mailly et M. Tupper. Comme M. Turner s'est absenté pendant quelques minutes, je cède la parole à M^{me} Mailly.

Mme Mailly: *Thank you.*

M. Tupper: Monsieur le président, qu'entendez-vous par questions plus courtes?

Le président: Au début, nous nous sommes entendus pour accorder 10 minutes à chacun des partis pendant le premier tour, et cinq minutes pendant les tours suivants. Toutefois, je suis disposé à être souple étant donné que les choses vont très bien. Je ne m'en suis pas tenu à la règle jusqu'ici et je suis prêt à continuer à déroger un peu.

M. Tupper: Monsieur le président, je croyais que tous les membres du Comité disposaient de 10 minutes.

Le président: Non, généralement ce n'est pas le cas. Normalement, le premier intervenant de chaque parti dispose de 10 minutes. Je ne sais pas si le Règlement est clair à cet égard, mais c'est la pratique normale. Enfin, madame Mailly, vous pouvez commencer.

Mrs. Mailly: Mr. Bean, if I understood you correctly, you would prefer to have a perfect piece of legislation for the employees on Parliament Hill, rather than a step by step approach which would give a certain protection for these employees.

[Text]

La syndicalisation totale, avec le droit de grève, serait la perfection, selon vous. Vous voulez sauter de rien à la perfection, sans passer par une législation qui donnerait à des milliers d'employés une protection qu'ils n'ont pas en ce moment.

Mr. Bean: I do not think we are talking about perfection. To begin with, we certainly prefer that the Canada Labour Code apply, or a revised bill that would make the same provisions as the Canada Labour Code. I do not think you will hear any union in this country say that the Canada Labour Code is perfect. We will say, as any union who has had to deal with the Public Service Staff Relations Act would, that the Canada Labour Code is far superior to the Public Service Staff Relations Act.

I think if we are going to provide the rights for collective bargaining for Parliament Hill employees, we should do so, particularly in view of the Charter of Rights, which in our view at least... Again, we are awaiting a court decision there. In our view, the right to associate also includes the right to collective bargaining and the right to strike. We recognize, of course, that there are some essential services.

Mme Mailly: Je suis contente de voir que vous ne tenez pas le Code du travail comme une législation parfaite. Je représente le comté de Gatineau. Environ 17,000 fonctionnaires habitent dans mon comté. Plusieurs viennent me voir parce qu'ils sont en difficulté dans leur travail. Ces gens sont déjà syndiqués mais ils sont en difficulté. Ma première réaction est toujours de leur demander s'ils appartiennent à un syndicat, s'ils sont allés le voir pour obtenir de l'aide. Voici un exemple que j'ai vécu récemment. Une dame a donné naissance à un enfant handicapé. Elle ne pouvait pas prendre ses congés de maternité dans la période prescrite. L'enfant était à l'hôpital et devait y rester pour deux mois. Elle a vu son employeur et son syndicat. Elle n'a pas obtenu d'aide. C'est alors qu'elle est venue me voir. Par l'entremise du ministre, j'ai réussi à obtenir l'application d'une approche humaniste afin de lui permettre de s'occuper de son enfant. Elle a obtenu un congé de maternité plus adéquat.

Beaucoup de femmes d'un certain âge, parce qu'elles ne sont plus aussi attrayantes qu'elles ne l'étaient à 20 ans, sont déplacées et, lentement, elles baissent dans l'échelle de classification. Quand elles font appel à leur syndicat, elles n'obtiennent aucun résultat.

J'essaie donc de comprendre comment la syndicalisation des employés sur la Colline parlementaire, un milieu très changeant, seraient mieux protégés par un syndicat qu'ils ne le seraient par une loi qui possède une certaine flexibilité, grâce à son aspect humain.

Mr. Bean: I think you have answered your own question. What has transpired is that you have been dealing with people who are covered by the Public Service Staff Relations Act where staffing and classification are not negotiable. It is obvious that is who you are dealing with when you are talking to these employees. This goes to point out the weakness of the Public Service Staff Relations Act as opposed to employees who are under the Canada Labour Code.

[Translation]

According to you, total unionization with the right to strike would be the embodiment of perfection. You wish to leap from nothing directly into perfection, without this bill which would give to thousands of employees rights which they do not actually have.

M. Bean: Il n'est pas question de perfection. Chose certaine, nous préférons le Code du travail du Canada, ou encore un projet de loi refondu, qui accorderait les mêmes protections que le Code. Je crois qu'aucun syndicat canadien ne serait prêt à faire valoir que le Code du travail du Canada est parfait. Comme tous les syndicats qui ont eu à travailler sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, nous estimons que le Code du travail du Canada est de beaucoup supérieur à ladite loi.

Je crois que si nous voulons conférer aux employés de la Colline parlementaire le droit à la négociation collective, il faudrait le faire dans les faits, particulièrement à la lumière de la Charte des droits. Enfin, nous attendons la décision des tribunaux à cet égard. À notre avis, le droit d'association comprend également le droit de négocier collectivement et le droit de grève. Bien entendu, nous reconnaissons que certains services sont essentiels.

Mrs. Mailly: I am happy to hear you say that the Canada Labour Code is not perfect. I represent the riding of Gatineau, which has about 17,000 civil servants. Many have come to see me because they have problems at work, in spite of the fact that they are already unionized. My first reaction is to ask them if they belong to a union and, if so, if they have asked the union for help. I will give you an example. Recently, one of my constituents gave birth to a handicapped child. She could not take her maternity leave in the pre-established period and the child was in the hospital and had to stay there for two months. She went to see her employer, and then her union, but no one could help. Then, she decided to come and see me and, through the minister, a more humanitarian approach was taken and she was allowed to care for her child, because she was given maternity leave under better conditions.

Many women, once they have reached middle age, are no longer as attractive as they were at 20 and for this reason, they are transferred and slowed, they drop down the classification ladder. When they ask their union for help, they get no results.

So I am trying to understand how unionizing the employees on Parliament Hill, where things change constantly, would give these employees greater protection than a piece of legislation which, thanks to its humanitarian approach, has a certain flexibility.

M. Bean: Je crois que vous avez répondu vous-même à votre propre question. Vous avez eu à venir en aide à des employés qui tombent sous le coup de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, loi qui stipule que la dotation et la classification ne sont pas négociables. Les personnes dont vous avez parlé sont manifestement des employés qui tombent sous le coup de cette loi et cela fait ressortir ses faiblesses, par rapport au Code du travail du Canada.

[Texte]

I can understand it if the individual approached a union officer dealing with staffing or any of the types of things involving technological change, because there were no clauses in the collective agreement and no protection. There are still no clauses dealing with staffing.

I do not know what the situation was with maternity leave, but I can assure you that the only collective agreement we have at this time that makes provisions for paid maternity leave is with the clerical and regulatory group. It is not because we have not asked. It is a case of the employer, in this case the Treasury Board, not giving us those types of provisions in the past. I fully anticipate we will achieve those provisions in this round of negotiations, because many of the other public sector unions have settled their collective agreements and they have been able to achieve paid maternity leave for their employees. I suspect we will also do so for the rest of our groups.

• 1205

I think what you have pointed out is the very weakness we have been trying to point out to you. As long as we have the Public Service Staff Relations Act and its restrictions, which do not allow you to negotiate the types of things you talk about, that is the problem we have. I think I can now count on you to be opposed to Bill C-45, and you will at least propose the amendments we have put forth.

Mme Mailly: Monsieur Bean, je comprends très bien ce que vous dites. Mais, je dis que ce ne sont pas les règlements qui entrent en jeu. C'est dans la rigidité de l'application des règlements écrits que réside l'obstacle. Il y a des paragraphes, des articles, etc. C'est là que réside l'obstacle, d'après ces gens, plutôt que dans un manque de protection. Il y a un carcan rigide qui nuit à la flexibilité.

Mr. Bean: The obstacle is we are not able to negotiate anything dealing with staffing or those types of classification. Change the Public Service Staff Relations Act along with this act to give us the right to negotiate those items, and I assure you we will remove the obstacles.

Mrs. Mailly: . Thank you.

The Chairman: Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Bean, we are just starting our committee work on this bill. It is my understanding that the bill has had second reading, which is agreement in principle. The agreement in principle, as I understand it, is the bill would give the Hill employees all of the rights of public servants, plus certain parts of the Canada Labour Code, with certain restrictions relative to the right to strike and relative to members of the House of Commons' own staff, if I can put it that way. Do you agree with the bill in principle?

Mr. Bean: No, we do not, because you are working under a misconception.

Mr. Tupper: That is fine. That is all I need to know.

[Traduction]

Bien sûr que le syndicat ne peut rien faire pour venir en aide aux employés qui ont des problèmes concernant la dotation, la classification ou le changement technologique, car les conventions collectives n'offrent aucune protection en ce sens.

Je ne sais pas ce qu'il en est du côté des congés de maternité, mais je puis vous dire qu'actuellement, la seule convention collective qui prévoit un congé de maternité avec rémunération est celle du groupe des commis aux écritures et aux règlements et ce n'est pas faute d'efforts de notre part. C'est que l'employeur, en l'occurrence du Trésor, ne nous offrait pas ce genre de choses. Je suis convaincu que nous les obtiendrons au cours de ces négociations, car beaucoup de ces autres syndicats du secteur public ont obtenu des congés de maternité payés pour leurs employés. Je suppose que nous en ferons autant pour nos autres groupes.

Ce que vous avez signalé, c'est justement la lacune sur laquelle nous essayons d'attirer votre attention. Tant que nous aurons la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui ne permet pas de négocier ce genre de choses, nous nous retrouverons devant ce problème. Je pense que je peux maintenant compter sur vous pour vous opposer au projet de loi C-45 ou du moins proposer les amendements que nous avons suggérés.

Mrs. Mailly: Mr. Bean, I understand you quite well. I am just saying that it is not a matter of settlements. The problem comes from the way written regulations are implemented. There are some sections, paragraphs, etc. This is where the problem lies rather than in the act itself. The problem is that there is no flexibility.

M. Bean: Le problème est que nous ne réussissons jamais à négocier quoi que ce soit en matière de dotation et de classification. Modifiez la Loi des relations de travail dans la Fonction publique en même temps que celle-ci afin que nous puissions négocier ce genre de choses et je vous assure que les obstacles disparaîtront.

Mme Mailly: Merci.

Le président: Monsieur Tupper.

M. Tupper: Merci, monsieur le président. Monsieur Bean, notre Comité commence à peine son étude sur ce projet de loi. Je crois qu'il a passé l'étape de la deuxième lecture qui correspond à une entente de principe. Si je ne m'abuse, il est ainsi entendu que le projet de loi donne aux employés de la Colline tous les droits des fonctionnaires et comprend aussi certains éléments du Code canadien du travail, notamment certaines restrictions sur le droit de grève ainsi que pour le personnel propre aux députés. Donneriez-vous vous-même votre accord de principe au projet de loi?

M. Bean: Non, parce qu'il y a là un malentendu.

M. Tupper: Parfait. C'est tout ce que je voulais savoir.

[Text]

Mr. Bean: To begin with, you are working under the conception that it would give them, as you said—and I made a note of it—all rights of public service employees. It does not, as I already pointed out to you.

Mr. Tupper: No, do not put words in my mouth. I went on with the other caveats.

Mr. Bean: You talked about including part III and part IV of the code. Part IV of the code is already there.

Mr. Tupper: Yes, and the right to strike and exclusion of employees of Members of Parliament.

Mr. Bean: Yes, but I also pointed out to you earlier, or pointed out to the members on this side, that it does not include even the Public Service Employment Act provisions, which we now deal with through the Public Service Commission. It does not include anything dealt with through the National Joint Council. As an example, I used the work force adjustments procedure.

Mr. Tupper: Sorry. My question to you was whether you agreed to the bill in principle. Let us just talk in general terms. I realize you identified three areas of differences—appeal procedure, the joint council, and the work force adjustment program. Those were the notes I made, but looking at it in principle at the moment, do you not agree it is good legislation?

Mr. Bean: Not at all, because of the restrictions. As you say, if you find it necessary to introduce legislation, we have put forward a proposal for amendments as the very minimum.

Mr. Tupper: Mr. Bean, please recognize we have not started clause-by-clause consideration.

Mr. Bean: I recognize that.

Mr. Tupper: Recognizing the House Leader has indicated there would be some amendments forthcoming, you do not agree with the bill in principle.

Mr. Bean: No.

Mr. Tupper: You have made four recommendations to us this morning. How would you prioritize those?

Mr. Bean: That is a very difficult one to deal with, but we have, because those are broad subjects we have dealt with.

I think the simplest answer is . . . We would suggest, if you are going to proceed with a bill, you tailor it at least similarly to the Canada Labour Code. All rights to negotiate items, all items, and the right to take those items to a third party would be number one priority.

We look at the procedures for resolution of dispute as a very important item. The grievance procedure . . . The key item has to be the right to negotiate all items and the right to take those to a third party.

[Translation]

M. Bean: Tout d'abord, vous semblez dire que ce projet de loi donnerait aux employés de la Colline, comme vous l'avez dit, tous les droits des employés de la Fonction publique. Or, comme je vous l'ai déjà signalé, il n'en est rien.

M. Tupper: Non, ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit. J'ai indiqué certaines réserves.

M. Bean: Vous avez parlé du fait que le projet de loi incluait les Parties III et IV du Code. Or la Partie IV du Code y est déjà.

M. Tupper: En effet, j'ai également mentionné le droit de grève et le fait que les employés des députés sont exclus.

M. Bean: Oui, mais je vous ai également signalé tout à l'heure que cela n'inclut même pas les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui nous sont garanties par la Commission de la Fonction publique. Cela n'inclut rien de ce que l'on traite avec le Conseil national mixte. Par exemple, la procédure de rajustements des effectifs.

M. Tupper: Excusez-moi, mais je vous demandais simplement si vous acceptiez le principe du projet de loi. De façon générale. Je comprends bien qu'il y a trois domaines sur lesquels vous n'êtes pas d'accord—la procédure d'appel, le conseil mixte et le programme de rajustements des effectifs. J'en ai pris note, mais n'estimez-vous pas que le principe même du projet de loi soit bon?

M. Bean: Pas du tout, du fait des restrictions. Si vous jugez nécessaire d'adopter un projet de loi, nous avons proposé un certain nombre d'amendements qui nous semblent représenter un strict minimum.

M. Tupper: Monsieur Bean, comprenez que nous n'avons pas commencé l'étude article par article.

M. Bean: Je sais bien.

M. Tupper: Reconnaissez aussi que le Leader à la Chambre a indiqué que certains amendements seraient apportés. N'êtes-vous toujours pas d'accord sur le principe du projet de loi?

M. Bean: Non.

M. Tupper: Vous nous avez fait ce matin quatre recommandations. Dans quel ordre de priorité les présenteriez-vous?

M. Bean: C'est très difficile, car nous traitons ici de sujets très vastes.

La façon la plus simple de vous répondre est probablement que si vous voulez adopter un projet de loi, le mieux serait qu'il soit au moins conçu à peu près comme le Code canadien du travail. Tous les droits de négocier les différents points et le droit de soumettre ces points de négociation à un tiers seraient notre priorité.

Nous considérons la procédure de règlement des conflits extrêmement importante. La procédure de règlement des griefs . . . L'élément clé est le droit de négocier toutes choses et de soumettre ces points de négociation à un tiers.

[Texte]

Mr. Tupper: You are really speaking about your recommendation 2 as your primary one.

Mr. Bean: Yes, I believe it would cover most of them anyway.

Mr. Tupper: Mr. Bean, you made the comment about the hard-working nature of employees on the Hill and their dedication to their work. I want to say amen to that.

You went on to comment morale was very bad. My observations are that is not the case. I find employees on the Hill generally enjoy their work. They are proud of what they are doing. They are willing to go the extra mile to help people over certain hurdles and so on. I find some difficulty in your statement morale is very bad.

I want to give you an opening now you might not have anticipated coming from me. You have really raised it. I think as a person who is interested in the employees of the Hill, we want to provide them with the best possible working conditions. What are the major problems Hill employees are presently experiencing?

Mr. Bean: The major problems they have indicated to us all along and have indicated, I understand, to each Member of Parliament, are staffing, classification, job security, technological change items. I think that would give a fair summation of the problems they have brought to us. I understand the local will be appearing before the committee. I am sure they will be able to expand upon it.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Tupper. In the absence of Mr. Turner, who wanted to be on the first round, I guess we go to Miss Copps again.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. I would like to follow up, because it may be Hill employees just complain more to opposition members. I have had the experience personally of being stopped in the hallway and spoken to privately by people who seem most concerned about the issue of job security.

I recognize the difficulties you face with classification. It seems to me a lot of morale problems derive from the fear you may be losing your job next week or next month. Certainly some of the people who are in the lowest paying classifications appear to be the ones with the lowest sense of security about the place. Also there is the whole issue of people who are working here on contracts, who get renewed and renewed and essentially are in limbo.

Mr. Bean: I cannot rate one over the other, but I know the problems. I have attended several meetings of members here and I have met several times with the local executive. They have certainly indicated job security was one of their concerns. Classification was a concern, because they have put in classification reviews with which everybody has agreed except the final level. They agreed the classification was wrong. Staffing procedures and concern about the adverse effects of technological change . . .

Those are four items I can think of they have raised. I will not try to give you any priority on those except they are four

[Traduction]

M. Tupper: Vous parlez en fait de la recommandation numéro 2, qui serait votre première recommandation.

M. Bean: Oui, je crois que cela couvrirait en tout cas la plupart des points qui nous intéressent.

M. Tupper: Monsieur Bean, vous avez parlé du dévouement et de l'ardeur au travail des employés de la Colline. Je ne puis que dire amen à cela.

Vous avez ensuite déclaré que le moral était très mauvais. Je dois vous dire que ce n'est pas ce que j'ai remarqué. J'ai l'impression que de façon générale, les employés de la Colline se plaisent dans leur travail. Ils sont fiers de ce qu'ils font. Ils sont prêts à faire un peu plus pour aider lorsqu'il y a certains obstacles à franchir. Je ne vois donc pas très bien comment vous pouvez dire que le moral est très bas.

Je vais maintenant vous tendre une perche que vous n'auriez peut-être pas attendue de moi. Il est certain que nous voulons offrir aux employés de la Colline les meilleures conditions de travail possible. Quels sont les principaux problèmes qu'ils rencontrent actuellement?

M. Bean: Les principaux problèmes qu'ils nous signalent depuis toujours et qu'ils ont également signalés aux députés sont la dotation en personnel, la classification, la sécurité d'emploi, le progrès technologique. Cela résume probablement assez bien les problèmes qu'ils rencontrent. Si je ne m'abuse, l'unité de négociation locale doit comparaître devant votre Comité. Je suis convaincu qu'elle pourra vous préciser la chose.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tupper. En l'absence de M. Turner, qui voulait passer au premier tour, je crois que je vais redonner la parole à M^{me} Copps.

Mme Copps: Merci, monsieur le président. J'aimerais poursuivre, car peut-être que les employés de la Colline se plaignent davantage aux députés de l'opposition. Personnellement, j'ai déjà été arrêtée dans le couloir par des gens qui s'inquiètent beaucoup de la sécurité d'emploi.

Je reconnais les difficultés que pose la classification. Il me semble qu'une bonne partie des problèmes relatifs au moral viennent de la crainte de perdre son emploi dans la semaine ou le mois. Il est certain que ceux qui se trouvent dans les catégories les moins bien rémunérées sont ceux qui ont le plus peur de perdre leur emploi. D'autre part, il y a toute la question de ceux qui travaillent ici à contrats, contrats qui sont indéfiniment renouvelés sans que cela n'avance à rien.

M. Bean: Je suis au courant des problèmes. J'ai assisté à plusieurs réunions et j'ai eu également plusieurs rencontres avec le comité exécutif de la section locale. On m'a certainement signalé que la sécurité d'emploi était une des grosses préoccupations. La classification aussi, parce que les révisions ont été acceptées par tout le monde, sauf le dernier palier. Tout le monde a convenu que la classification posait un problème. La procédure de dotation en personnel et les effets néfastes de l'évolution technologique . . .

Ce sont les quatre points qui ont été soulevés. Je n'essaierai pas de vous les classer par ordre de priorité, sauf pour dire que

[Text]

key items they have raised over and over again any time I have met with them.

Ms Copps: Mr. Bean, I would like to pursue the issue of your view of where this legislation is going. We will have to sit down in the next couple of weeks and start negotiating or suggesting amendments for the purposes of the clause-by-clause.

• 1215

Now, if you are taking the position that you feel no bill is better than this bad bill, how long is it expected to take before the Supreme Court rules on the Canada Labour Code amendments, and what is your perception of the interim period? I think a lot of employees feel that they are sort of in limbo at the moment.

Mr. Bean: There is no question they are in limbo at the present time. I have no idea on the time frame for the Supreme Court to first of all even hear it and then secondly to render a decision. We had a case heard by the Supreme Court in October and we are still awaiting the decision.

I have no idea what the timeframe would be. I can only indicate that while we are not happy with Bill C-45, we have come to a very substantive move in proposing several amendments. With those amendments, we believe that at least the firm basis of good labour legislation would be established. Even if all those amendments were accepted, it would at least be a start to establishing a firm labour relations law for Parliament Hill employees, although we would not be enthused about the bill.

Ms Copps: If you get the bill with amendments with respect to what can be negotiated and which would include, for example, classification and technological change with no other amendments, what would your view be?

Mr. Bean: Certainly it is an improvement, but as I indicated, we are concerned about the four, what I have identified as major items: the staffing, classification, technological change, and job security items. There is at least some question as a result of our successful negotiations in the Public Service of a job security clause, albeit not a no-lay-off clause. Perhaps the Public Service Staff Relations Act is not quite as restrictive as what it was first believed to be. We know that a conciliation board cannot make a recommendation, but obviously we have been able to negotiate a clause. The other thing is that there is a very substantive provision under the National Joint Council for a number of items, which again would certainly be very helpful if they were at least included in the legislation.

Ms Copps: What would your feeling be if you had, for example, the legislation coupled with let us say the legislation patterned after the Public Service Staff Relations Act, coupled with the Public Service Employment Act and the other components that currently exist within the other elements of the Public Service but nothing extra?

I want to ask that because I think there is confusion even in this committee about how this legislation will affect Hill

[Translation]

ce sont quatre points clés qui ont été soulevés à maintes reprises depuis que nous nous réunissons.

Mme Copps: Monsieur Bean, j'aimerais revenir sur ce que vous pensez du projet de loi. Il va nous falloir, au cours des prochaines semaines, commencer à négocier ou à suggérer des amendements pour l'étude article par article.

Maintenant, si vous estimez qu'il est préférable de ne pas avoir de projet de loi, combien de temps faudra-t-il avant que la Cour suprême ne rende sa décision sur les amendements au Code canadien du travail, et que va-t-il se passer en attendant? Je crois que beaucoup d'employés estiment que pour le moment, ils sont tombés dans l'oubli.

M. Bean: Cela ne fait aucun doute. Je ne sais combien de temps il faudra à la Cour suprême pour tout d'abord entendre la cause et ensuite rendre sa décision. La Cour suprême a entendu une cause en octobre, et nous attendons toujours la décision.

Je ne sais absolument pas combien de temps il faudrait. Tout ce que je puis dire, c'est que si le projet de loi C-45 ne nous satisfait pas, nous avons fait un grand pas en proposant plusieurs amendements. Avec de tels amendements, nous estimons que l'on pourrait au moins établir une base ferme pour une bonne loi sur les relations de travail. Même si tous les amendements étaient acceptés, nous n'aurions qu'un bon début, qui ne serait tout de même pas très enthousiasmant.

Mme Copps: Si vous obteniez le projet de loi avec ces amendements sur ce que l'on peut négocier et sur ce qu'il doit inclure, par exemple, la classification et le progrès technologique, sans rien d'autre, qu'en penseriez-vous?

M. Bean: Ce serait certainement une amélioration, mais, comme je le disais, nous tenons aux quatre points que nous avons énoncés: la dotation en personnel, la classification, le progrès technologique et la sécurité d'emploi. Nos négociations avec la fonction publique nous ont au moins permis d'arriver à quelque chose en matière de sécurité d'emploi, même s'il ne s'agit pas d'une disposition interdisant les mises à pied. Peut-être que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'est pas aussi restrictive qu'on le pensait. Nous savons qu'une commission de conciliation ne peut faire de recommandations, mais il est certain que nous avons réussi à négocier une clause. L'autre chose est qu'il y a une disposition importante au chapitre du Conseil national mixte, et qu'il pourrait certainement être très utile que ces points-là au moins soient inclus dans la loi.

Mme Copps: Que penseriez-vous par exemple si la loi était accompagnée d'une loi semblable à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et des autres éléments qui existent actuellement dans les autres secteurs de la fonction publique, sans rien d'autre?

Si je pose la question, c'est parce que je pense que même le Comité ne sait pas trop ce que représentera ce projet de loi

[*Texte*]

employees as compared with the Public Service, how parts III and IV of the Canada Labour Code fit in. When Mr. Tupper did mention the fact, he said that this bill contains all the rights of government employees. From what I understand, this is simply not so. Even notwithstanding part III and part IV of the Labour Code or anything else, there are still some elements missing. We are confused about it.

Mr. Bean: That is very correct, and I have indicated that one of the major items missing is the effects of the Public Service Employment Act and their right to appeal at least staffing. Certainly all the items covered under the National Joint Council, which Mr. Cassidy indicated has been going for over 40 years, are also missing. So it is a very substantive forum.

If you wanted to apply the Public Service Staff Relations Act, then you would not need Bill C-45. Simply put a bill forward that the Public Service Staff Relations Act will apply, period, and certainly that would be a substantive improvement over the present Bill C-45.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman. I am sorry I had to go out and I missed some of the discussion, but I was here for your presentation, Mr. Bean, and I welcome you to our committee.

I have just a couple of general questions. You mentioned at the beginning that you felt that the bill as it is now is unacceptable. I want to ask you if you do not think it is at least a step forward, albeit a small one in some respects. Do you not think it is a step forward?

• 1220

Mr. Bean: No. As I indicated to other members when you were out, we do not view Bill C-45 as a step forward. It is even more regressive than the Public Service Staff Relations Act. We have said for a number of years the Public Service Staff Relations Act is one of the most regressive pieces of labour legislation in this country.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Will that act not be repealed shortly?

Mr. Bean: Repealed? I am doubtful. I would hope it would be and . . .

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I should say altered.

Mr. Bean: —then we would all be covered by the Canada Labour Code, I guess. If you have some inside information, that is fine.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): No, I can assure you I have no inside information.

[*Traduction*]

pour les employés de la Colline par comparaison à la fonction publique, comment s'intègrent les parties III et IV du Code canadien du travail. Lorsque M. Tupper en a parlé, il a dit que le projet de loi contenait tous les droits qu'avaient les employés de l'administration. D'après moi, ce n'est absolument pas le cas. Même sans parler de la partie III et de la partie IV du Code du travail, ou d'autre chose, il manque un certain nombre d'éléments. Je ne crois pas que l'on comprenne très bien ce dont il est question.

M. Bean: C'est tout à fait exact, et c'est pourquoi j'ai dit qu'un des principaux éléments qui manquaient était les résultats de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et le droit d'appeler des décisions relatives à la dotation en personnel. Certes, tous les points couverts au chapitre du Conseil national mixte, qui, comme le disait M. Cassidy, existe depuis plus de 40 ans, manquent également. C'est donc énorme.

Si vous vouliez appliquer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, vous n'auriez pas besoin du projet de loi C-45. Il suffirait que vous adoptiez un projet de loi portant que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'applique, un point, c'est tout. Ce serait certainement une grosse amélioration par rapport au projet de loi C-45 actuel.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président. Je suis désolé d'avoir été obligé de sortir et d'avoir manqué une partie de cet échange, mais j'ai entendu votre exposé et je vous souhaite la bienvenue au Comité.

Je n'ai qu'une ou deux questions d'ordre général à vous poser. Vous avez dit au début que vous estimiez que le projet de loi était inacceptable tel quel. J'aimerais vous demander si vous ne pensez pas qu'il représente au moins un pas en avant, même s'il est à certains égards assez limité. Ne pensez-vous toutefois pas que ce soit un progrès?

M. Bean: Non. Comme je l'ai dit à d'autres députés alors que vous étiez sorti, nous ne considérons pas que le projet de loi C-45 soit un progrès. Il est même plus régressif que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous disons depuis déjà plusieurs années que cette loi est un des éléments les plus régressifs de la législation sur les relations de travail au Canada.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Cette loi ne doit-elle pas être abrogée d'ici peu?

M. Bean: Abrogée? J'en doute. Je le souhaiterais, et . . .

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'aurais dû dire modifiée.

M. Bean: . . . nous serions alors tous couverts par le Code canadien du travail, je suppose. Si vous avez certains renseignements que je n'ai pas, c'est possible.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Non, je puis vous assurer que je n'ai pas de renseignements particuliers.

[Text]

You mention that it is being overwhelmingly rejected by Parliament Hill employees and the morale is low. I am wondering how you know that.

Mr. Bean: I have met several times with employees up here on the Hill. We have had several meetings. I am in constant contact with the local and certainly that is the indication we have. You will have an opportunity to question the local in that area later, if you do not believe me. I think you will hear the same response from the local.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Former successive Liberal governments tried for many years. I know there were two committees of inquiry into this whole question of developing better staff relations on Parliament Hill and fair legislation. This has been going on for 18 or 20 years. It is not new to us.

I want to go back to my first question. I think an honest attempt is being made to give some kind of rights now, where for the last 118 years there have been absolutely none.

Mr. Bean: I would agree with you; there were absolutely none prior. If an honest attempt is being made, I would suggest first of all the Canada Labour Code is already there; and if you need some slight amendments to it, that is also possible. If it is not suitable, the Public Service Staff Relations Act was there. If that is not suitable, then some substantive amendments to Bill C-45 as we have proposed would certainly be there.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): We certainly appreciate those proposed changes. I can assure you I for one will look at them closely. You may or not have been here last week, but I too expressed some concerns about the bill to the President of the Privy Council. It is important to bring forward your opinions as to where we should change and where we should not change.

In your submission, the one I received on Friday at least, page 7 refers to the denial of the legal right to strike. The word "legal" is italicized. Would you support an illegal strike on Parliament Hill?

Mr. Bean: I think what may happen with this type of legislation is you will eventually force employees into considering that type of action. While we certainly do not endorse illegal action, denying people the right to strike without the redress mechanism to balance that system will certainly eventually lead to illegal strikes, which are not of benefit to either party.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I would agree with that.

When Bill C-45 becomes law, in whatever form that happens to be after amendments are made, will PSAC be trying to become bargaining agents for any of the groups on the Hill?

Mr. Bean: Certainly. We have now signed up a number of members and we will continue to represent those members as long as they wish us to represent them. That is for certain.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): The government House Leader, I understand, may have spoken to you about this question of certification. I appreciate your comments about not

[Translation]

Vous avez dit que le projet de loi est massivement rejeté par les employés de la Colline et que le moral est très bas. J'aimerais savoir comment vous pouvez dire cela.

M. Bean: J'ai eu plusieurs fois des rencontres avec les employés de la Colline. Nous avons eu un certain nombre de réunions. Je suis constamment en contact avec la section locale et je puis vous dire que c'est le sentiment que j'en retire. Vous pourriez de toute façon interroger la section locale si vous ne me croyez pas. Je crois qu'elle vous donnera la même réponse.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Des gouvernements libéraux successifs ont essayé pendant des années. Je sais qu'il y a eu deux comités qui ont étudié toute cette question des relations de travail sur la colline du Parlement. Ça fait 18 ou 20 ans que l'on parle de légiférer. Cela n'a rien de nouveau.

Je reviendrai à ma première question. J'estime qu'il s'agit là d'une tentative honnête, que l'on essaie de donner tout de suite certains droits, alors que depuis 118 ans, on n'en reconnaît absolument aucun.

M. Bean: Je suis d'accord avec vous; il n'y avait absolument rien. Si l'on veut honnêtement essayer de faire quelque chose, je vous signale que le Code canadien du travail est déjà là, et si vous voulez y apporter certains amendements mineurs, c'est possible. Sinon, il y a la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Si cela ne convient pas, on peut apporter des amendements majeurs au projet de loi C-45, comme ceux que nous vous suggérons.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Nous vous remercions certes de nous faire ces quelques suggestions. Je puis vous assurer que je les examinerai attentivement. Vous n'étiez peut-être pas là la semaine dernière, mais j'ai également indiqué au président du Conseil privé les réserves que j'avais à propos du projet de loi. Il est important de donner votre avis sur les modifications à apporter éventuellement.

Dans votre mémoire, du moins dans le texte que j'ai reçu vendredi, il est question à la page 7 du refus du droit légal de vote. L'adjectif «légal» est imprimé en italique. Favoriseriez-vous une grève illégale sur la colline du Parlement?

M. Bean: Ce qui peut arriver avec ce type de projet de loi, c'est que vous finissiez par forcer les employés à envisager une action de ce genre. Nous n'endossons certes pas une action illégale, mais refuser le droit de grève sans mécanisme compensatoire mènera certainement à des grèves illégales qui n'avantagent ni l'une ni l'autre des parties.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'en conviens.

Lorsque le projet de loi C-45 aura été adopté, quelle que soit la forme qu'il prendra une fois modifié, l'Alliance essaiera-t-elle de devenir l'agent négociateur pour un certain nombre des groupes de la colline?

M. Bean: Certainement. Nous avons déjà un certain nombre de membres, et nous continuerons à les représenter tant qu'ils le souhaiteront. C'est certain.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Le leader du gouvernement à la Chambre vous a, je crois, parlé de cette question d'accréditation. Je comprends que vous n'ayez pas envie de reprendre

[Texte]

having to go through the process again. I think it is something we have to look at very closely as a committee, that we do not have to go through that again.

Mr. Bean: The government House Leader, as was indicated yesterday, was going to look at it, but that is as far as I have gotten with him. He also told me he was going to look into the fact that staffing was not covered because the Public Service Employment Act is not there. I have not heard back on that one either.

Mr. Lewis: You are making progress.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): In all fairness to the . . .

Mr. Bean: I have called several times, Doug, but . . .

Mr. Lewis: You are still making progress.

Mr. Bean: Oh, that is progress, is it?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Well, we have just started the hearings and the bill has only been in the committee for a week. I think we are getting good points of view and good presentations. I think you will hopefully see some changes.

Mr. Bean: Hopefully, and I have had indication from two members on that side that you are prepared to support amendments at this stage.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you.

The Chairman: Mr. Cassidy.

[Traduction]

tout le processus. C'est quelque chose que le Comité devra donc examiner de très près.

M. Bean: Comme on l'a dit hier, le leader du gouvernement à la Chambre doit examiner la question, mais c'est tout ce que j'ai obtenu de lui. Il m'a également dit qu'il allait examiner le fait que la dotation en personnel n'est pas couverte, puisque la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique n'est pas intégrée dans ce projet de loi. Je ne sais pas où il en est à propos de ces deux questions.

M. Lewis: Cela avance.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Par égard pour . . .

M. Bean: J'ai téléphoné plusieurs fois, Doug, mais . . .

M. Lewis: Cela avance encore.

M. Bean: Oh, c'est cela avancer?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Nous venons de commencer l'étude de ce projet de loi dont le Comité n'a été saisi que la semaine dernière. Je crois que nous entendons beaucoup de points de vue intéressants et que vous pouvez donc espérer un certain nombre d'amendements.

M. Bean: Je l'espère en effet, et deux députés de votre parti m'ont dit qu'ils étaient prêts à appuyer un certain nombre d'amendements.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci.

Le président: Monsieur Cassidy.

• 1225

Mr. Cassidy: Mr. Bean, let me ask a question. I think Sheila asked it but then made a comment, so let me get it answered directly. The government did state it would attempt in Bill C-45 to come up with a bill that would as closely as possible put the situation of House of Commons employees on the same basis as public servants generally. Your responses to my questioning earlier indicated this is not yet the case.

You have indicated the focus has been staffing classification and those kinds of issues. If, by a combination of either negotiation or consultation plus adjudication by or reference to an outside body, there were a better handling of these issues of staffing and classification, and if there were a broadening of the scope of bargaining to areas such as technological change and job security, and if these were all the changes we got out of Bill C-45 through this process, what would your reaction then be to Bill C-45? Would you be prepared to take it, as Madam Mailly has suggested, as an inadequate but let us say barely tolerable first step? Or would you still feel categorically opposed to it in principle?

Mr. Bean: I think we have indicated in our brief the types of changes we feel need to be made to make the legislation

M. Cassidy: Monsieur Bean, permettez-moi de vous poser une question. Je crois qu'elle a déjà été posée par Sheila, mais elle y a ajouté un commentaire, et je voudrais une réponse directe. Le gouvernement a déclaré qu'il essaierait, dans toute la mesure du possible, avec ce projet de loi C-45, de mettre les employés de la Chambre des communes sur un pied d'égalité avec le reste des fonctionnaires fédéraux. Les réponses que vous avez données plus tôt à mes questions montrent que ce n'est pas encore chose faite.

Vous avez dit qu'on s'est attardé principalement sur la dotation, la classification et autres questions de ce genre. Si, par un mélange de négociations ou de consultations, d'une part, et d'arbitrage ou de conciliation par un agent externe, d'autre part, on arrivait à trouver une solution plus acceptable pour ces questions de dotation et de classification, et si l'on étendait le champ des négociations collectives aux changements technologiques et à la sécurité d'emploi, par exemple, et si, par ce moyen-là, c'était les seuls changements que l'on puisse obtenir par ce projet de loi C-45, quelle serait alors votre réaction? Seriez-vous prêts à accepter le C-45, comme l'a suggéré M^{me} Mailly, le jugeant inadéquat, mais au moins un premier pas, même s'il est extrêmement titubant? Ou y resteriez-vous catégoriquement opposés par principe?

M. Bean: Nous avons dit, il me semble, dans notre mémoire, comment le projet de loi doit être modifié pour qu'on le rende

[Text]

acceptable. I think we are not going to be highly enthused with it. Certainly at this stage I have no particular area I would want to say is not important; everything we have proposed is important to us. The wording of the legislation might well influence us to take a second look at whether all of the aspects had been covered, at least to our satisfaction, so we could then accept the bill, although not necessarily endorse it.

Mr. Cassidy: Madam Mailly suggested in cases she has had before her from her constituency work that sometimes things were better resolved by means of going to a department or to a Minister through an ad hoc basis than through the union contract. In your experience, when people decide to organize, is it because they found the informal process of getting problems between management and employees resolved to be inadequate?

Mr. Bean: Yes, certainly. I do not think employees join a union because they happen to like to say they belong to a given union. They join because they are unable to redress the problems they have had in the past through the consultation process, through Members of Parliament or wherever they go. I think this is clearly indicated by the parliamentary employees on the Hill. They came to us and worked with us to establish a union because they have been unable to redress the problems they have had on the Hill in the past.

The Chairman: I would be interested to see the negotiation going on within the committee, but I am afraid you have gone by the short time limits we have, Mr. Cassidy. I have three members who...

Mr. Cassidy: That was a short five minutes, Mr. Chairman.

The Chairman: A very short five minutes; it was actually seven. I have three, in the order I got them: Madam Mailly, Mr. Lewis, and Mr. Tupper. I will take those three and then we can come back if you wish. Madam Mailly.

Mme Mailly: Monsieur Bean, ces gens-là sont passés par le processus syndical et n'ont pas obtenu justice. Lors des débuts idéalistes du mouvement syndical, c'était peut-être une solution parce que le processus non officiel était moins efficace, mais il semble maintenant que le mouvement syndical ne réponde plus à tous les besoins des employés. On essaie donc de créer une ambiance qui va permettre aux employés de jouir d'une certaine flexibilité dans leurs conditions de travail ainsi que d'une protection.

Vous suggérez toute une liste d'amendements. Vous est-il possible de faire un compromis et de dire: «Eh bien, celui-ci est essentiel, mais je pourrais vivre sans celui-là»? Êtes-vous prêts à négocier dans certains cas? Pendant que vous parliez à M. Cassidy, j'ai cru constater qu'une certaine flexibilité s'installait chez vous.

Mr. Bean: I do not think it is the appropriate time for us to start discussing what proposals we...

[Translation]

acceptable. Je ne pense pas que nous allons être vivement enthousiasmés. Pour le moment, aucun domaine n'est à nos yeux d'importance mineure; tout ce que nous avons proposé est important pour nous. Un nouveau libellé pourrait nous inciter à réexaminer le projet de loi, pour voir si toutes les questions ont été traitées, du moins de manière satisfaisante, afin que nous puissions accepter le projet de loi, sans nécessairement l'approuver.

M. Cassidy: M^{me} Mailly a dit que d'après les cas dont elle a eu connaissance dans sa circonscription, il est parfois préférable de résoudre un problème en s'adressant au ministère ou au ministre concerné, plutôt que par une entente collective. D'après votre expérience, lorsque les gens décident de s'organiser en syndicat, est-ce généralement parce qu'ils jugent que le règlement à l'amiable des différends entre l'administration et les employés s'est révélé inadéquat?

M. Bean: Absolument. Les employés ne se syndicalisent pas pour le simple plaisir d'appartenir à tel ou tel syndicat. Ils se syndicalisent parce que, par le passé, ils n'ont pas pu résoudre leurs problèmes par la voie de la consultation, en s'adressant à leurs députés, ou ailleurs. Les employés du Parlement l'ont dit très clairement. Ils se sont adressés à nous et ont travaillé avec nous à la création d'un syndicat parce qu'ils n'avaient pas réussi à régler les problèmes qu'ils avaient eu au Parlement par le passé.

Le président: Il serait intéressant de poursuivre la négociation en Comité, monsieur Cassidy, mais je crains que vous n'ayez déjà utilisé le peu de temps dont nous disposons. Il y a trois membres qui...

M. Cassidy: Ces cinq minutes étaient bien courtes, monsieur le président.

Le président: Courtes? Vous avez en fait eu sept minutes. J'ai trois autres intervenants, qui sont, dans l'ordre: M^{me} Mailly, M. Lewis et M. Tupper. Je vais leur donner la parole, et puis nous pourrions revenir à vous si vous le voulez. Madame Mailly.

Mrs. Mailly: Mr. Bean, these people have tried the union process and have not obtained justice. In the idealistic beginnings of the labour movement, it may have been the better solution because the informal process was not as efficient, but now it seems that the union movement is no longer the answer to all the workers' problems. So, we are trying to create a climate which will allow employees a certain flexibility in their working conditions and, at the same time, protection.

You recommend a whole list of amendments. Could you accept a compromise and say: "Well, this is essential, but I could live without that."? Would you be prepared to negotiate on certain points? While you were talking to Mr. Cassidy, I thought I noted a certain flexibility in your answers.

M. Bean: Je ne pense pas que le moment soit venu pour nous de parler des propositions que...

[*Texte*]

Mme Mailly: En principe.

Mr. Bean: I know about those "in principle" approaches. I do not think it is . . .

Mme Mailly: Je veux ouvrir la porte.

Mr. Bean: —the appropriate time for us to sit and discuss what items are not as important as others. Obviously there are always those . . . I can only say that all these items are important to us.

As I indicated before, we would much prefer that you forget about Bill C-45 and let us go under the Canada Labour Code. However, if you are not going to, we have put forward amendments which we believe are necessary so that we will properly be able to represent the members on Parliament Hill.

I am not prepared at this stage to get into saying that this proposal is great and that one is not so great. However, if you do this . . .

Mme Mailly: En principe, on continue à se parler.

Mr. Bean: Even in principle, I am not prepared to do that.

Mme Mailly: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Lewis.

Mr. Lewis: We established that you are prepared to go back to the 3,200 employees and tell them that no bill was better than this bad bill. We have established that. Are you suggesting to the committee that we have a stay of proceedings, shall we say, on Bill C-45 until the Supreme Court decision is rendered, or do you wish us to proceed?

Mr. Bean: Providing the amendments we have proposed . . . We have proposed one on page 19: if the Supreme Court should determine that the Canada Labour Code applies, this bill would become null and void. Certainly if you want to proceed on that basis and put that amendment along with the other amendments, that is fine.

Mr. Lewis: On the one hand, you do not like the bill at all.

Mr. Bean: That is correct.

Mr. Lewis: You do not want us to give these rights which are presently absent. On the other hand, you would like an amendment that says if the Supreme Court decides the other way, then . . . Are you arguing that we stop entirely or that we proceed with this bad bill that you did not want to pass?

Mr. Bean: I think the likelihood is that you are going to proceed. That is the indication of Mr. Hnatyshyn to me. What we are saying is that if you are going to proceed, at least put in these amendments we have proposed and include an amendment so that you do not prejudice the decision the Supreme Court is going to make so that if the Supreme Court decides that the Canada Labour Code does apply, this bill will be non-existent.

Mr. Lewis: I have to tell you that if I am faced with a choice of giving employees no rights at all, which is your line of

[*Traduction*]

Mrs. Mailly: In principle.

M. Bean: Je connais ces ouvertures «de principe». Je ne pense pas que . . .

Mrs. Mailly: I am trying to open the door.

M. Bean: . . . le moment soit venu pour nous de dire quels points sont moins importants. Bien entendu, il y en a toujours . . . Tout ce que je peux dire, c'est que tous ces points sont importants pour nous.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous préférierions de loin que vous renonciez au projet de loi C-45 et que vous permettiez que nous soyons régis par le Code du travail. Mais, si vous n'êtes pas prêts à le faire, nous vous proposons les amendements nécessaires, à notre avis, pour que nous puissions représenter efficacement les employés du Parlement.

Je ne suis pas prêt, pour le moment, à dire que telle proposition est excellente et que celle-ci l'est moins. Toutefois, si vous . . .

Mrs. Mailly: In principle, we are still talking.

M. Bean: Même en principe, je ne suis pas prêt à le faire.

Mrs. Mailly: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Lewis.

M. Lewis: Nous savons que vous êtes prêts à dire aux 3,200 employés concernés qu'il valait mieux n'avoir aucun projet de loi plutôt que celui-ci. Cela est clair. Nous suggérez-vous de suspendre les délibérations, pour ainsi dire, sur le projet de loi C-45, jusqu'à ce que la Cour suprême ait donné sa décision, ou voulez-vous que nous continuions?

M. Bean: Si les amendements que nous avons proposés . . . Nous disons à la page 19: si la Cour suprême décidait que le Code canadien du travail s'applique dans ce cas, le projet de loi serait nul et non avenu. Si vous voulez continuer tout de même, et inclure cet amendement avec les autres, très bien.

M. Lewis: D'un côté, ce projet de loi ne vous plaît pas du tout.

M. Bean: C'est exact.

M. Lewis: Vous ne voulez pas que nous donnions aux employés ces droits qu'ils n'ont pas actuellement. D'un autre côté, vous voulez un amendement prévoyant qu'au cas où la Cour suprême déciderait en faveur du Code du travail, alors . . . Est-ce que vous voulez que nous laissions tomber tout à fait, ou voulez-vous que nous continuions à examiner ce projet de loi que vous ne voulez pas voir adopter?

M. Bean: Je pense qu'en toute probabilité, vous allez continuer vos travaux. C'est ce que m'a laissé entendre M. Hnatyshyn. Alors, si vous devez poursuivre dans cette voie, au moins, acceptez les amendements que nous avons proposés, notamment celui qui rendrait le projet de loi nul et non avenu si la Cour suprême devait juger que le Code canadien du travail s'applique dans ce cas, afin de ne pas préjuger de cette décision.

M. Lewis: Je dois vous dire que si j'ai le choix entre ne donner aucun droit aux employés—conclusion à laquelle mène

[Text]

reasoning, or giving them the rights we have suggested in this bill, I am going to come down on the side of giving them those rights they do not presently have. I will live with the consequences of that, as opposed to living with not giving them any. It is a lot easier for me to live with.

Mr. Bean: Yes, that is fine. As I have in the past, I will continue to represent the wishes of the employees, who have indicated that if the present bill goes through as is, they would prefer to have none.

Mr. Lewis: That is fair enough.

The Chairman: Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I still really want to talk in principle. To some extent Mr. Cassidy raised the very point I wanted to raise. We are talking about this bill in principle now. If technical adjustments could be made to the bill in committee that would allow the employees on the Hill to have all the rights of public servants, as they now have, plus certain parts of the Labour Code, and the caveats about striking and employees of Members of Parliament, would you still recommend that it was bad legislation?

Mr. Bean: Unless it contains the amendments we have proposed at this stage, I would, yes. Let us face it, we will look at the amendments if you propose them and make a determination then.

• 1235

Mr. Tupper: One of the things you had mentioned about differences that would exist between the legislation and what public servants now have is a seniority clause. If it came down to the crunch on seniority, would you opt for the merit principle or for seniority?

Mr. Bean: I think the merit principle can certainly include seniority as a major factor. In fact, that is one of the things we are now discussing with the Public Service Commission. So I would suggest we can certainly look at that as long as seniority is a major factor in the merit principle.

Mr. Lewis: We are in the wrong business.

Mr. Tupper: I was hoping you could be more specific.

Mr. Bean: Of course, we do mention that on page 11, paragraph 42.

Mr. Tupper: At the moment, public servants do not have a seniority clause in their arrangements, do they?

Mr. Bean: It depends on where they are. Public Service employees who are employed by Treasury Board do not. Public Service employees who do not come under the Public Service Staff Relations Act do have it.

Mr. Tupper: Relative to the right to strike, I am not sure whether you hear what you want to hear about this or not, but Ms Copps was sharing with you some of her British parliamentary dialogue and their experience in that milieu. I suppose I was a little disappointed you had not done more homework

[Translation]

votre logique—et leur donner les droits prévus dans ce projet de loi, je choisirais de leur donner les droits qu'il leur manque actuellement. Je suis prêt à accepter les conséquences de ce choix; cela me sera beaucoup plus facile que de ne rien faire.

M. Bean: Oui, c'est très bien. Je continuerai, comme par le passé, à me faire le porte-parole des employés, qui, au projet de loi actuel, préféreraient ne rien avoir du tout.

M. Lewis: Très bien.

Le président: Monsieur Tupper.

M. Tupper: Monsieur le président, je voudrais, pour le moment, continuer à parler du principe. D'une certaine façon, M. Cassidy a soulevé le point qui m'intéressait. Nous parlons maintenant du principe du projet de loi. Si le Comité apportait les modifications techniques nécessaires à ce projet de loi pour donner aux employés du Parlement les mêmes droits que les fonctionnaires, qu'ils ont actuellement, plus certains articles du Code du travail, avec les restrictions concernant la grève et les employés des députés, cela resterait-il à vos yeux une mauvaise loi?

M. Bean: Oui, si elle ne contient pas les amendements que nous avons proposés. Soyons francs. Nous donnerons notre avis lorsque nous verrons les amendements que vous proposerez.

M. Tupper: Une des différences qui existeraient entre les employés du Parlement et les fonctionnaires, avez-vous dit, réside dans la clause d'ancienneté. Si la question devait se résoudre à cela, opteriez-vous en faveur du principe du mérite, ou en faveur de l'ancienneté?

M. Bean: J'estime que le principe du mérite peut très bien accorder une place importante à l'ancienneté. En fait, c'est l'une des choses dont il est actuellement question avec la Commission de la Fonction publique. Je dirais donc que nous serions certainement prêts à envisager le principe du mérite, à condition que l'ancienneté y tienne une place importante.

M. Lewis: Nous nous sommes trompés de vocation.

M. Tupper: J'espérais une réponse plus précise.

M. Bean: Il en est question à la page 11, paragraphe 42, de notre mémoire.

M. Tupper: Les fonctionnaires n'ont pas actuellement de clause d'ancienneté dans leurs contrats, n'est-ce pas?

M. Bean: Cela dépend pour qui ils travaillent. Les fonctionnaires qui relèvent du Conseil du trésor n'ont pas de clause d'ancienneté. Ceux qui ne tombent pas sous le coup de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique l'ont.

M. Tupper: En ce qui concerne le droit de grève, je ne sais pas si vous n'entendez que ce qui vous convient, mais M^{me} Copps vous disait ce qu'elle a appris en parlant à des parlementaires britanniques de leur expérience. J'ai été un peu déçu de voir que votre organisation n'avait pas fait davantage de recherches sur l'expérience qu'en avaient d'autres parlements.

[Texte]

yourself, as an organization, about what the experience is in other parliaments.

I do not know whether it was just the group of the parliamentarians I was talking with here last week, who sat with us for a time, but they said the one clause you should not accept is the right to strike. In their experience, it has just not worked out in the British Parliament. It may well be that if I were in another circle of those parliamentarians they might have given a different answer. I acknowledge that, but at least with the group I was in, one thing they did say was there were all kinds of difficulties with it.

On the local scene, if the right to strike were granted, would you expect that Members of Parliament should cross a picket line? I am asking you very sincerely about this. I do not want to make a political point with you. I used to be a card-carrying member of a union, and I have noted I have had difficulty when I have had to cross picket lines. I want to be honest with you: I have tried to skirt them so that I would not be accused of doing it. What about that question?

Mr. Bean: It is certainly quite feasible, and we have provided passes in the past. I think we recognize that the operation of the House of Commons is an essential operation. I do not think there is any debate about that.

What we debate is whether the operation of something like the cafeteria is an essential service. I am sure if Members of Parliament had to attend a parliamentary session, we could certainly issue passes so people like yourself are able to attend the House of Commons.

Mr. Tupper: Passes aside, you would not criticize Members of Parliament or their exempt staff for crossing picket lines?

Mr. Bean: No, I think we recognize there are operations in which people must continue. We have it in the Public Service, and we do not want to run around criticizing our own members who end up having to cross picket lines because they are designated for the safety and security of the public. We certainly have made provisions for them to come in. I am sure we can do that again.

Mr. Tupper: Mr. Bean, relative to the Joint Consultative Committee as it presently exists in the forum in which you work, I presume in that consultative committee you win some and you lose some.

• 1240

Mr. Bean: That is a fair statement.

Mr. Tupper: I believe it is really regulations you are dealing with at that committee level.

Mr. Bean: No. It just depends which committee. If you are talking about the Joint Consultative Committee with the Public Service Commission, yes. It deals mainly with regulations or procedures. If you are talking about the consultative committee, mainly the National Joint Council, no. It deals with many, many policies of the employer, including the work force adjustments, various health and safety policies, travel

[Traduction]

Je ne sais pas si cela est dû strictement aux groupes particuliers de parlementaires auxquels j'ai eu l'occasion de parler la semaine dernière, lorsqu'ils ont assisté un moment à notre réunion, mais d'après eux, nous ne devrions pas accepter le droit de grève. L'expérience, au Parlement britannique, s'est avérée négative. Il se peut fort bien que si nous avions rencontré un autre groupe de ces parlementaires, ils auraient eu une opinion différente, je l'admets. Mais ceux à qui j'ai parlé ont dit que cela occasionnait toutes sortes de difficultés.

Chez nous, si les employés avaient le droit de grève, les députés devraient-ils, d'après vous, passer outre au piquet? Je vous pose la question très sincèrement. Je ne cherche pas à tirer un avantage politique. J'ai moi-même été membre à part entière d'un syndicat, et j'ai éprouvé de la difficulté à passer outre au piquet lorsque j'ai eu à le faire. En toute franchise, j'ai essayé de le contourner pour ne pas être accusé de le traverser. Qu'en pensez-vous?

M. Bean: C'est certainement possible; il nous est déjà arrivé de donner des laissez-passer. Nous savons que la Chambre des communes assure une fonction essentielle. Il ne me semble pas que cela soit discuté.

Ce que nous discutons, c'est le caractère essentiel de services comme la cafétéria. Je suis certain que si les députés devaient se rendre à une séance du Parlement, nous pourrions certainement leur donner des laissez-passer.

M. Tupper: Laissez-passer ou non, vous ne critiqueriez pas les députés ou leurs employés exclus pour avoir franchi les piquets de grève?

M. Bean: Non, nous reconnaissons que certaines activités ne peuvent être interrompues. C'est le cas dans la Fonction publique, et nous ne tenons pas à critiquer nos propres membres qui sont obligés de franchir les piquets parce qu'ils ont été désignés comme étant essentiels à la sécurité publique. Nous avons pris des dispositions pour leur permettre de se rendre au travail. Je suis sûr que nous pouvons le faire à nouveau dans un autre cas.

M. Tupper: Monsieur Bean, je présume qu'au comité consultatif mixte auquel vous participez, il vous arrive de gagner comme il vous arrive de perdre.

M. Bean: C'est vrai.

M. Tupper: Ce Comité traite surtout de règlements, il me semble.

M. Bean: Non. Tout dépend du comité. Si vous voulez parler du comité consultatif mixte avec la Fonction publique, oui, c'est le cas. Il traite principalement de règlements et de procédures. Si vous voulez parler du comité de consultation, du Conseil national mixte, non. On y traite de nombreuses politiques de l'employeur, notamment de l'adaptation de la main-d'oeuvre, des diverses politiques en matière de santé et de

[Text]

directive, isolated post directive, foreign service directive for people serving abroad which contains many provisions, including . . . You have to get sums of money.

Mr. Tupper: Putting this whole process about consultative system in place for our Hill employees, how would you see that being structured?

Mr. Bean: I guess if that was the route you were going, it may be possible for the Hill to somehow dovetail into the National Joint Council. I am not aware of how you would do that offhand. Perhaps as an employer they could opt in. I do not know.

Mr. Tupper: I was really asking in the sense of a separate unit.

Mr. Bean: Yes.

Mr. Tupper: But you have not thought that one out?

Mr. Bean: At the present time we have separate employers who opt into the National Joint Council. As an example, the National Research Council is part of the National Joint Council.

Mr. Tupper: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much. I think I saw Mr. Turner looking for a brief supplementary. Since he has only had a first round, I would like to hear him for a brief one. Then we have Mrs. Copps and Mr. Cassidy to wind up.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): There is some confusion in the minds of many of us on the Hill as to who the employer here is.

Mr. Bean: I felt like saying welcome to the club, but . . .

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Let us be frank about it. There is confusion. I do not mind saying that, whether it is the Speaker, whether it is the former administrator of the House of Commons, whether it is the Board of Internal Economy or whether it is the government House Leader, or whatever. Who would you like to see as the employer on Parliament Hill?

Mr. Bean: I do not know. Who is the least . . . ? Seriously . . .

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): This is a very important part of the whole process.

Mr. Bean: I really do not know. I can only assume the Speaker is assumed to be the most impartial, so perhaps the Speaker.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That would be your sense based on experiences?

Mr. Bean: That is my own sense. I have not sat down and discussed it with the people or the local involved.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you.

The Chairman: It is getting close to 1 o'clock. I have Mr. Cassidy first and Miss Copps second, because it is the order in

[Translation]

sécurité, des lignes directrices concernant les déplacements, les postes de travail isolés, les directives sur le service extérieur, qui contiennent de nombreuses dispositions, y compris . . . Il faut obtenir de l'argent.

M. Tupper: Comment, d'après vous, serait structuré un système de consultation de ce genre pour les employés du Parlement?

M. Bean: Si l'on choisissait cette méthode, je suppose que les employés du Parlement pourraient être intégrés au Conseil national mixte. Je ne sais pas exactement comment cela se ferait. Peut-être que l'employeur pourrait demander à y être admis. Je ne sais pas.

M. Tupper: Je pensais plutôt à une structure distincte.

M. Bean: Oui.

M. Tupper: N'y avez-vous pas pensé?

M. Bean: Actuellement, les employeurs choisissent de participer au Conseil national mixte. Par exemple, le Conseil national de recherches est membre du Conseil national mixte.

M. Tupper: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup. Il me semble que M. Turner voulait poser une question supplémentaire. Comme il n'a pris la parole qu'au premier tour, je vais la lui donner maintenant, brièvement. Nous terminerons ensuite avec M^{me} Copps et M. Cassidy.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Bien des gens ici, au Parlement, ne savent pas très bien qui est l'employeur.

M. Bean: J'allais vous souhaiter la bienvenue parmi nous, mais . . .

M. Turner (Ottawa—Carleton): La confusion règne. Je n'hésite pas à le dire, qu'il s'agisse du Président de la Chambre, de l'ancien administrateur, du Bureau de régie interne ou du leader du gouvernement à la Chambre, tout le monde est confus. D'après vous, qui devrait être l'employeur?

M. Bean: Je n'en sais rien. Qui est le moins . . . ? Sérieusement . . .

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est un aspect très important.

M. Bean: Je n'en sais vraiment rien. Je ne peux que supposer que le Président est censé être le plus impartial; alors, ce devrait peut-être être lui.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ce serait votre avis, d'après votre expérience?

M. Bean: C'est mon avis personnel. Je n'en ai pas parlé avec les employés ou la section locale concernée.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci.

Le président: Il est près de 13 heures. J'ai d'abord M. Cassidy, suivi de M^{me} Copps, puisqu'ils ont signalé leur

[Texte]

which they came to me. I would like to think we would not duplicate. Please go ahead.

Mr. Cassidy: I want to ask a question about the exclusion of the members' staffs. As you know, the staff of the House of Commons New Democratic caucus has in fact organized an association. They have a collective agreement. We act as if it is a union-employer relationship. It is not always peaceful, but nonetheless it exists. In fact, it will not be permitted, or we will have to keep it on that informal basis if C-45 passes in its present state.

Is it reasonable in a free and democratic society, given the rights of freedom of association in the Charter of Rights, for a group of employees like that to be denied the right to have a union bargain collectively with their employer, namely the NDP caucus?

Mr. Bean: We certainly believe all employees should have the right to join a union. I see no reason it cannot be done. We have addressed that aspect in the bill. I can understand it might be somewhat difficult if you had to treat each member of Parliament as an employer. Certainly, via the caucus route, there is no reason why those employees . . . In fact I believe the Supreme Court might well rule they would have the right to join a union.

Mr. Cassidy: Taking the employees of the other two caucuses, would they be obliged to be members of a union if C-45 were extended to include all employees of the caucuses in the House of Commons? Would that be their option if they chose to decide to seek certification?

• 1245

Mr. Bean: If it covered it in that situation, obviously they would have the option. Like any other labour legislation, you would have to sign up a majority of the employees concerned.

We have had indications certainly from employees of both of the other political parties that they want to join the union. I know of one individual who happens to work for a Cabinet Minister who was very active, and certainly the Cabinet Minister had endorsed it.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Who?

Mr. Bean: But it is passed around in the Cabinet.

Mr. Cassidy: There are 40 of them, or there were at the last count.

Mr. Bean: It changes on a day-to-day basis.

Mr. Cassidy: I am sorry. This is not a remark helpful to the tone of this committee. I apologize for that. Yes, I do. It belongs to another committee.

Mr. Bean: I am sure you do.

Mr. Jelly: He apologized. It is a miracle.

[Traduction]

intention dans cet ordre. J'ose espérer qu'on ne posera pas les mêmes questions. Allez-y.

M. Cassidy: J'ai une question à propos de l'exclusion des employés des députés. Comme vous le savez, les employés du caucus néo-démocrate à la Chambre des communes se sont en fait organisés en association. Ils ont un contrat collectif. Nos relations sont celles d'un syndicat et d'un employeur. Elles ne sont pas toujours harmonieuses, mais elles durent. Si le projet de loi C-45 est adopté sans amendements, ce genre de relations ne seront plus permises, ou nous devrons les maintenir de façon non officielle.

Peut-on accepter que dans une société libre et démocratique, étant donné la liberté d'association que garantit la Charte des droits, un groupe d'employés se voit nier le droit de négocier collectivement avec son employeur, dans le cas présent, le caucus du Parti néo-démocrate?

M. Bean: Nous croyons que tous les employés devraient avoir le droit de s'organiser en syndicat. Je ne vois pas pourquoi ce ne serait pas possible. Nous avons soulevé cet aspect du projet de loi. Je comprends que cela puisse créer des difficultés si chaque député est réputé être un employeur. Certainement, si l'on adopte la méthode du caucus, il n'y a aucune raison pour que ces employés . . . En fait, je crois que la Cour suprême pourrait bien juger qu'ils ont le droit d'appartenir à un syndicat.

M. Cassidy: Les employés des deux autres caucuses seraient-ils tenus d'appartenir à un syndicat si le projet de loi C-45 s'étendait à tous les employés des caucuses de la Chambre des communes? Leur appartiendrait-il de décider s'ils veulent demander à être agréés?

M. Bean: Si la situation est prévue, ils auraient évidemment le choix. Comme c'est le cas avec n'importe quelle autre loi sur les relations de travail, ils devraient obtenir l'adhésion de la majorité des employés touchés.

Des employés des deux autres partis politiques nous ont certainement fait savoir qu'ils voulaient devenir membres du syndicat. Je sais qu'une personne qui travaille pour un ministre a participé très activement à l'organisation syndicale, et son ministre l'approuve.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Qui est-ce?

M. Bean: Mais cela fait le tour du Cabinet.

M. Cassidy: Ils sont 40, du moins aux dernières nouvelles.

M. Bean: Cela change de jour en jour.

M. Cassidy: Je suis désolé. Ce genre de remarque ne contribue rien de positif. Je vous présente mes excuses. Sincèrement. Ce genre de remarque doit être faite dans un autre comité.

M. Bean: Je n'en doute pas.

M. Jelly: Il s'est excusé. Miracle!

[Text]

Mr. Cassidy: You owe me some amendments for that. The grievances will not be adjudicable; the range for which adjudication is permitted for grievances is severely limited. As I understand it, it is even more limited than grievances that can be adjudicated in the Public Service.

If a grievance is not adjudicable, then am I correct in saying that the management has the final say on that particular grievance? Yet the employees who sought to organize have organized because they are dissatisfied with management handling of their complaints when they have been raised in an informal way—i.e., as close as possible to what a grievance would be if they had the structure.

Mr. Bean: That is correct. As I indicated, the major problems have been staffing and classification. It would be the same procedure that they now have, because they would not be able to take those to a third party unless of course the legislation made the provision for them to be able to negotiate it and to have that provision in the collective agreement.

Mr. Cassidy: In the case of grievances, the restrictions that are put down in the bill, am I correct that those restrictions on adjudication of grievances are more severe than what applies in the Public Service now?

Mr. Bean: I would have to double check, but I do not think so. As long as it is something that is contained in the collective agreement, then you of course have the right to take it to a third party. If it is something that is not contained in the collective agreement, then you do not have the right to take it to a third party.

One can submit grievances on a number of things in the Public Service, but they also do not go to a third party. Some of the NJC policies, as an example, do not form part of the collective agreement, and they can therefore go to a third party. We have been able to include others in the collective agreement, through the consultative process, which can go to a third party.

But certainly under this legislation, anything dealing with staffing, classification, questionable job security, questionable technological change... If you do not have them contained in the collective agreement, you certainly cannot get to a third party.

Mr. Cassidy: I would like to thank the witness, but I would like to raise a couple of points that perhaps we could resolve in the committee this afternoon. The first is the request the Parliament Hill staff have made to have part of the hearing on Thursday in camera. The second is the question of the committee issuing a request to the House of Commons to allow...

The Chairman: I am prepared to have the steering committee meet immediately after our presentation is over.

Mr. Cassidy: If we could do that, I would hope we could resolve the matters.

Mr. Chairman, thirdly I think we probably need some comparative material in terms of how this legislation differs

[Translation]

M. Cassidy: Cela vaut bien quelques amendements. Les griefs ne seront pas arbitrables; l'arbitrage ne sera permis que pour très peu de griefs. Il me semble que c'est encore plus limité que dans la fonction publique.

Si un grief ne peut être réglé par un arbitre, cela ne revient-il pas à donner le dernier mot à l'administration? Mais les employés qui ont décidé de s'organiser l'ont fait parce qu'ils n'étaient pas satisfaits de la façon dont l'administration a traité leurs plaintes lorsqu'ils les ont présentées par des voies non officielles, c'est-à-dire du règlement de ce qui équivaut à un grief dans leur système actuel.

M. Bean: C'est exact. Comme je l'ai dit, ce sont principalement la dotation et la classification qui posent des problèmes. La procédure resterait la même, puisqu'ils ne pourraient pas en référer à un tiers, à moins, bien sûr, que la loi ne leur permette de négocier la question et de l'inclure dans une convention collective.

M. Cassidy: Est-il exact que les restrictions qu'imposerait le projet de loi au règlement des griefs par arbitrage sont encore plus strictes que celles en vigueur dans la fonction publique?

M. Bean: Il faudrait que je vérifie, mais je ne le crois pas. Si c'est dans la convention collective, on peut bien sûr faire appel à un tiers. Si ce n'est pas dans la convention collective, on n'a pas ce droit.

Les employés de la fonction publique peuvent présenter des griefs pour un certain nombre de choses, mais ils ne peuvent pas en référer à un tiers. Par exemple, certaines des politiques dont traite le Conseil national mixte ne font pas partie de la convention collective et, de ce fait, ne peuvent être référées à un arbitre. Grâce à la consultation, nous avons réussi à faire inclure certaines politiques dans la convention collective, et elles peuvent maintenant faire l'objet d'un arbitrage.

Mais il est certain qu'avec ce projet de loi, tout ce qui a trait à la dotation, à la classification, au manque de sécurité d'emploi, aux changements technologiques douteux... Si elles ne sont pas mentionnées dans la convention collective, ces questions ne peuvent être renvoyées en arbitrage.

M. Cassidy: Je tiens à remercier le témoin, mais je voudrais mentionner quelques points que nous pourrions peut-être résoudre cet après-midi. Il y a d'abord la demande des employés du Parlement d'être autorisés à assister à la réunion à huis clos de jeudi. Il y a ensuite la question de demander à la Chambre des communes de permettre...

Le président: Je suis prêt à tenir une réunion du comité directeur dès la fin de l'audience publique.

M. Cassidy: Si c'est possible, j'espère que ça nous permettra de résoudre ces questions.

Troisièmement, monsieur le président, il serait bon, je pense, que nous ayons de la documentation, en plus de ce que nous a

[Texte]

from what prevails for the Public Service in general, in addition to material submitted by the alliance.

The Chairman: Thank you, Mr. Cassidy, Ms Copps.

Ms Copps: I just have a follow-up to that. It may also be helpful if we had an analysis of who the employer is, because in speaking with the Speaker last week, he had absolutely no doubt that he was the employer. He perceived the role of the management board, which you call the Board of Internal Economy, as being the managers, who in a sense are answerable to him and that he is the employer.

• 1250

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): He is the chairman of that board.

Ms Copps: Well, he is the chairman of that board, but he is also the titular employer of the House of Commons.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That is debatable.

Ms Copps: Okay. I would like to get maybe some comment from Mr. Bean, as well as something from the president, because the only people who are debating it are when you sort of want to pass the buck responsibility-wise. But the Speaker is actually—as far as I understand—the employer, period.

Mr. Bean: We have understood all along, rightfully or wrongly, that the employer for the House of Commons employees is the Speaker. There certainly have been a number of questions raised about it, but that was our understanding. If it cannot be sorted out here, I guess the Staff Relations Board—if Bill C-45 passes—would have to then determine who the employer is, I can only assume.

An hon. member: It is unclear.

Ms Copps: Well, certainly the Speaker did not think it was unclear. He believes he is the employer and that these other instruments, whether it be the Board of Internal Economy or other persons, are there to act as instruments for recommendations that ultimately are under his responsibility.

The other point I wanted to make—and it is more of a point than a question—is we have had the argument from the member for Gatineau that the informal route is a better route to follow than the formal route in terms of certification, in terms of classification, etc. I guess my question to you would be do you not think that is a decision the employees have to analyse and view before they seek certification?

So you are giving them the choice; you are not saying they must be in a union. You are giving them the choice that is available to them, and if they choose to sign up presumably they are assessing the benefits of formal as opposed to an informal grievance address procedure.

Mr. Bean: Well certainly, like any other legislation, you must get a majority of the employees before you can be certified.

Mrs. Mailly: The minority loses out.

Mr. Bean: Well, I do not think the minority loses out. Certainly our indications have been that while not everybody is

[Traduction]

donné l'Alliance, pour savoir en quoi cette loi diffère de celles de la fonction publique en général.

Le président: Merci, monsieur Cassidy. Madame Copps.

Mme Copps: Sur le même sujet, il serait également utile de faire une étude pour savoir qui est l'employeur, parce que la semaine dernière, le Président de la Chambre a bien dit qu'il était absolument certain que c'était lui. D'après lui, le rôle du Bureau de régie interne est de gérer, et il doit en un sens lui rendre des comptes, et c'est lui qui est l'employeur.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Il est le président de ce bureau.

Mme Copps: Il est président du bureau, d'accord, mais il est aussi l'employeur en titre de la Chambre des communes.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ce n'est pas sûr.

Mme Copps: Bon. J'aimerais avoir l'avis de M. Bean, ainsi que celui du président, car la chose n'est remise en question que lorsqu'il s'agit de se défilier de ses responsabilités. Le Président de la Chambre est bien, pour autant que je sache, l'employeur, un point, c'est tout.

M. Bean: Nous avons toujours pensé, à tort ou à raison, que l'employeur du Parlement était le Président de la Chambre. Il y a certainement eu des questions là-dessus, mais c'est ainsi que nous nous comprenons. Si on ne peut trouver la réponse ici, je suppose que la Commission des relations de travail—si le projet de loi C-45 est adopté—devra déterminer qui est l'employeur, je suppose.

Une voix: Ce n'est pas clair.

Mme Copps: Eh bien, c'est certainement clair aux yeux du Président de la Chambre. Il considère qu'il est l'employeur et que les autres organes, que ce soit le Bureau de régie interne ou d'autres, sont chargés d'appliquer des recommandations pour lesquelles il est responsable en dernier ressort.

Il y a une autre chose que je voulais dire, et il s'agit d'abord d'un commentaire que d'une question; la députée de Gatineau a prétendu que le règlement à l'amiable est préférable aux voies officielles en matière d'accréditation, de classification, etc. Ne pensez-vous pas qu'il appartient aux employés d'envisager ces questions avant de demander l'accréditation?

On leur donne donc le choix; on ne les oblige pas à se syndicaliser. On leur donne le choix, et s'ils optent pour le syndicat, on peut supposer qu'ils ont évalué les avantages de la procédure officielle par rapport au règlement à l'amiable des griefs.

M. Bean: Bien entendu, comme pour n'importe quelle autre loi, il faut obtenir l'adhésion de la majorité des employés avant de pouvoir demander l'accréditation.

Mme Mailly: La minorité est perdante.

M. Bean: Je ne dirais pas que la minorité est perdante. S'il est vrai que tout le monde n'est pas toujours satisfait, le fait

[Text]

always happy, certainly the fact that we have been able to come up to Parliament Hill and organize the employees indicates that they want a bargaining agent. We certainly have signed up sufficient cards to indicate that—well over the 50% in every situation—so I do not think they have any question in their minds as to whether the informal or the representation by a union is the best approach to take.

Ms Copps: You may have individual cases to which any member can point where they have been successful in getting a better resolution, but then you probably have also dozens, if not hundreds, of employees who have never sought any other—or who have no available recourse. So for the one success story you can point to, there are probably 100 failures that never even thought of going to their Member of Parliament or who were turned away.

Mr. Bean: Well, I would certainly be prepared to match our success rate with any success rate that has been achieved by employees going to Members of Parliament, with due respect.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Ms Copps. Did you want to get a brief word in, Mr. Turner?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Just briefly, sir, please. You keep mentioning staffing and classification. By staffing, do you include promotions and competitions, the whole spectrum? This is just to keep my own mind clear.

Mr. Bean: Yes, we believe as a very minimum of what should be negotiated is a procedure for staffing. We recognize that once the procedure is established, somebody is going to carry it out, the same as in any other process.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you.

The Chairman: Thank you very much. I just want to read to you from *Beauchesne's Parliamentary Rules and Forms*. I am sure you have all seen it, but it just says one sentence:

The Speaker has the control of the accommodation and services in that part of the Parliamentary buildings and precincts occupied by or on behalf of the House of Commons.

I think that is what everyone is relying on. I do not give you that as a ruling; I just read it from *Beauchesne*.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): There has been some change, Mr. Chairman.

Mr. Lewis: Does that take into account the amendments to the House of Commons?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): The House of Commons Act.

The Chairman: No, but I do not recall any amendments in the House of Commons Act that would change that.

An hon. member: It is unclear.

[Translation]

que nous ayons pu organiser les employés du Parlement montre qu'ils veulent un agent négociateur. Nous avons obtenu suffisamment de signatures—largement plus de 50 p. 100, dans tous les cas—pour être sûrs que les employés ne se demandent pas s'il est préférable de poursuivre selon les voies officielles ou d'être représentés par un syndicat.

Mme Copps: Il y a sans doute des cas que l'on peut montrer en exemple où la voie officielle a permis de trouver une meilleure solution, mais il y a aussi probablement des douzaines, sinon des centaines d'employés qui n'ont jamais présenté de griefs ou qui n'avaient pas d'autre recours. Alors, pour chaque succès, il y a probablement 100 échecs, des cas où l'on ne s'est pas adressé aux députés, ou bien où l'on n'a pas obtenu gain de cause.

M. Bean: Eh bien, nous sommes certainement prêts à soutenir la comparaison de nos succès avec ce qu'ont pu obtenir les employés qui se sont adressés directement aux députés, soit dit avec le plus grand respect.

Mme Copps: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, madame Copps. Aviez-vous un bref commentaire à ajouter, monsieur Turner?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Très brièvement, monsieur. Vous mentionnez sans cesse la dotation et la classification. Par dotation, entendez-vous aussi les promotions et concours, tout l'ensemble? C'est simplement un éclaircissement que je demande.

M. Bean: Oui, nous estimons qu'il faut au moins pouvoir négocier la procédure de dotation. Nous savons bien qu'une fois la procédure établie, quelqu'un sera chargé de l'administrer, comme partout ailleurs.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci.

Le président: Merci beaucoup. Permettez-moi de vous lire un extrait du *Beauchesne*, que vous avez tous vu, j'en suis sûr, mais c'est juste une phrase:

L'Orateur est responsable des locaux et services dans les parties des édifices et de l'enceinte parlementaire occupées par ou pour la Chambre des communes.

C'est sur cela que tout le monde se fonde, je pense. Je ne prétends pas rendre une décision; je ne fais que citer *Beauchesne*.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Il y a eu quelques changements, monsieur le président.

M. Lewis: Cela tient-il compte des modifications à la Chambre des communes?

M. Turner (Ottawa—Carleton): À la Loi sur la Chambre des communes.

Le président: Non, mais je n'ai pas souvenir de modifications apportées à cette loi qui changeraient quelque chose à cela.

Une voix: Ce n'est pas clair.

[Texte]

The Chairman: In any event, Mr. Bean and your colleagues, I do thank you very much. You have been very succinct in your presentation this morning; we appreciate that. There have been no raised voices. The questions and answers have been very reasonable, responsive. I thank you. Committee, we will meet here this afternoon at 3.30 p.m., this room.

• 1255

Mr. Bean: On behalf of the alliance, once again I want to thank the committee members for meeting with us. Thank you.

The Chairman: Thank you. The meeting is adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1531

The Chairman: Ladies and gentlemen, we are engaged in the consideration of Bill C-45, as we have been these past few meetings, and we are at clause 2.

This afternoon we welcome the delegation from the House of Commons Security Services Employees Association—those gentlemen and ladies who serve us so very well throughout the buildings of the Hill—and particularly, Mr. George Alford, the P

Mr. Alford, I presume you are going to make a statement. Would you introduce your associate, please.

Mr. George W. Alford (President, House of Commons Security Services Employees Association): Thank you, Mr. Chairman. I would like to introduce the Association Counsel, Mr. Gerard Guay.

Mr. Chairman, as you know, the House of Commons Security Services Employees Association represents about the largest group on Parliament Hill. We represent the men and women of the Security Service, who are the first line of defence, standing 24 hours a day between the House and those who would harm its members. The employees of the Security Service have come to it with experience from varied areas, but predominantly from police work, security work or the armed services.

Because of the nature of our work, we see ourselves as a very unique group on the Hill. That explains in large part our desire to form an independent, unaffiliated labour association. Our uniqueness, however, has not prevented the Human Resources Directorate from treating us with the same contempt and incompetence it has the other organizations or organized groups on the Hill.

These last months have been a very painful experience for those of us who sincerely believe that fruitful labour management relations can and must be the norm rather than the exception on the Hill. We have made continuous efforts to meet and discuss with management, and have been met with refusals to negotiate or to recognize our association. We have

[Traduction]

Le président: Quoi qu'il en soit, je remercie M. Bean et ses collègues. Vous avez été très concis ce matin, et nous vous en sommes reconnaissants. Personne n'a élevé la voix. Questions et réponses étaient raisonnables, constructives. Je vous remercie. Je rappelle au Comité que nous nous retrouvons ici cet après-midi, à 15h30.

M. Bean: Au nom de l'Alliance, je tiens encore à remercier les membres du Comité de nous avoir reçus. Merci.

Le président: Merci. La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Mesdames et messieurs, nous reprenons l'étude du projet de loi C-45. Nous sommes à l'article 2.

Cet après-midi nous accueillons la délégation de l'Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes, ces hommes et ces femmes qui nous servent si bien dans tous les bâtiments de l'enceinte parlementaire et particulièrement M. George Alford.

Monsieur Alford, je suppose que vous allez faire une déclaration. Pourriez-vous également nous présenter votre associé, s'il vous plaît.

M. George W. Alford (président, Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes): Merci, monsieur le président. Je vous présente M. Gérard Guay, conseiller de notre association.

Monsieur le président, comme vous le savez, l'Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes représente le groupe le plus important sur la Colline parlementaire. Nous représentons des hommes et des femmes du service de sécurité, c'est-à-dire la première ligne de défense en alerte 24 heures par jour afin de veiller à ce que personne ne puisse causer de dommages aux députés. Les employés des services de sécurité nous viennent de divers secteurs, mais surtout de forces policières, de travail pour des sociétés de sécurité et également auprès des forces armées.

Étant donné la nature de notre travail, nous estimons que nous sommes un groupe tout à fait unique sur la Colline. Cela explique en grande partie notre désir de former une association syndicale indépendante et non affiliée. Le fait que nous soyons uniques n'a pas empêché cependant la direction générale des ressources humaines de nous traiter avec le même mépris et la même incompétence que les autres groupes de la Colline qui se sont organisés.

Ces derniers mois ont été très pénibles pour tous ceux d'entre nous qui croient sincèrement que des relations syndicales-patronales fructueuses peuvent et doivent être la norme plutôt que l'exception sur la Colline. Nous avons fait des efforts incessants pour rencontrer la direction mais nous avons essuyé des refus de négocier avec nous ou de reconnaître notre

[Text]

been told that our comments would not be turned over to higher authority when discussing with members of this Human Resources Directorate.

Responses to our letters never answer the issues raised. For example, our offer to participate in a joint effort to implement bilingualism on the Hill in conformity with Parliament's declaration of June 1973 has not received a response. We have not been permitted to discuss, as I believe the PSAC has, with Treasury Board, and even our effort to establish without prejudice pre-negotiation talks to informally settle pressing matters has not been accepted. This directorate has chosen instead to use every means at their disposal to prevent the recognition of our association. Every single effort on our part to amicably discuss matters that normally would be discussed between management and its employees has been rejected. We could qualify our experience with Human Resources Directorate as being very painful, fruitless and frustrating.

We would not be here today and would never have the opportunity of being heard under the circumstances just described. We doubly appreciate the opportunity afforded us by these committee hearings to give our point of view on employee-employer relations on the Hill generally and specifically on Bill C-45.

• 1535

To those who elaborated the strategy whereby management would refuse to negotiate, refuse to discuss matters, refuse to recognize our association and others and refuse to obey the mandatory disposition of the Canada Labour Code, to those who proposed and saw to it that the law would be broken for six months, to those who gave a sorry example in labour relations to this city, to the country and to the world, to those who thought their strategy was clever or silly, and to those who saw to it we would be deprived of constitutionally guaranteed rights, we would say that you will regret that this policy was implemented, that it was tolerated, that it was allowed to continue for such a length of time and that it culminated in passage of such a regressive anti-labour piece of legislation as Bill C-45 is.

We are opposed to Bill C-45. It will not be accepted by our membership. However, this should not pose a problem, since the House has already established in its dealings with us that one has only to ignore the law when one does not agree with the law. I wonder if the Minister would permit our association to ignore Bill C-45 when it became law in the same way that the legislation concerning us was ignored—not respected—and broken for about a six-month period.

There are several issues we have attempted to discuss in the last months, which Bill C-45 deals with or omits to deal with: job classifications, pay rates, promotional procedure, grievance

[Translation]

association. On nous a dit que nos commentaires ne seraient pas transmis à des instances supérieures lors de la discussion que nous avons eue avec des membres de cette direction générale des ressources humaines.

Les réponses que nous obtenons à nos lettres ne répondent jamais aux questions soulevées. Comme exemple, je pourrais citer notre offre de participer à un effort conjoint de mettre en pratique le bilinguisme sur la Colline conformément à la déclaration faite par le Parlement le 11 juin 1973. Notre offre n'a pas reçu de réponse. On ne nous a pas permis de discuter, comme l'Alliance de la Fonction publique a pu le faire, je crois, avec le Conseil du Trésor et on n'a pas accepté les efforts que nous avons faits en vue, sans préjudice, de discussions préliminaires aux négociations afin de régler de façon officieuse les questions urgentes. Bien au contraire, la Direction générale a décidé d'utiliser tous les moyens à sa disposition pour empêcher la reconnaissance de notre association. Tous les efforts, de notre part, en vue de discuter de façon amicale les questions qui feraient normalement l'objet de discussions entre la gestion et les employés ont été rejetés. Notre expérience avec la Direction des ressources humaines pourrait être qualifiée de très pénible, infructueuse et frustrante.

Nous ne serions pas ici aujourd'hui et nous n'aurions jamais eu la possibilité de nous faire entendre dans les circonstances que je viens de vous décrire. Nous apprécions par conséquent davantage la possibilité qui nous est offerte dans le cadre des audiences du Comité de faire connaître notre point de vue au sujet des relations entre employeur et employés sur la Colline généralement et précisément au sujet du Bill C-45.

A ceux qui ont élaboré la stratégie permettant à la direction de refuser de négocier, de discuter de certaines questions, de reconnaître notre association ainsi que d'autres, d'obéir aux dispositions obligatoires du Code canadien du travail, à ceux qui se sont assurés que l'on agisse en violation de la loi pendant six mois, à ceux qui ont donné un mauvais exemple en matière de relations syndicales à cette ville au pays et au monde, à ceux qui ont pensé que leur stratégie était intelligente ou stupide, à ceux qui se sont assurés que nous soyons privés de nos droits garantis par la Constitution, à tous ceux là nous disons qu'il regretteront que l'on ait adopté cette politique, que celle-ci ait été tolérée pendant si longtemps et que l'on veuille maintenant faire adopter une loi antisyndicale aussi régressive que le Bill C-45.

Nous nous opposons au Bill C-45. Nos membres ne l'accepteront pas. Cependant, cela ne devrait pas poser de problèmes, étant donné que la Chambre a déjà établi dans ses rapports avec nous qu'il suffit d'ignorer la loi lorsque l'on n'est pas d'accord avec elle. Je me demande si le ministre permettrait à notre association d'ignorer le Bill C-45 une fois qu'il sera adopté comme loi de la même façon que l'on a pu ignorer la loi lorsqu'elle nous concernait, voir même la violer au cours de cette période de six mois.

Nous avons essayé de discuter de plusieurs questions au cours des quelques derniers mois qui figurent ou plutôt ne figurent pas dans le bill C-45: je veux parler de la classifica-

[Texte]

procedure, hiring and firing, appraisals, transfers and lay-offs. CUPE representatives have already stated their opposition to the treatment given these items in Bill C-45, as well as the Alliance, and I am sure that others will be also stating their opposition, so we will be very brief.

A collective labour relations environment that does not recognize job classification as a negotiable issue is not, properly speaking, a collective labour relations environment. Rather, it resembles a company town or a company rule book. The grievance procedure proposed in the bill is essentially the same one as now exists, a process in which the employees cannot win.

It comes as no surprise to us that the promotional procedures, appointments, hirings and firings cannot be dealt with by an arbitrator under Bill C-45. To permit otherwise would require that management no longer manipulate and change on whim those procedures relating to promotions, hirings and appraisals.

Bill C-45 prohibits strikes. Usually a law is passed to right a wrong or to remedy a situation. As for the right to strike when there is not even the threat of a strike, we are being told that the policy we have known over the past months will continue. Nothing prevented our association from striking during this past six-month period. We did not strike. We do not intend to strike now. Had anybody discussed with us and read the constitution we have and operate by, he would have found that it would take a 75% vote before a strike action could even be discussed.

But collective bargaining without the ultimate power to collectively withdraw services—that is, a collective bargaining without the possibility of strikes—is not collective bargaining at all. Parliament should not so lightly take away rights, especially when no problem yet exists.

• 1540

The Minister has stated that Bill C-45 represents an excellent starting point for the development of a modern, progressive labour management relationship. We submit that this is not even a start. We submit also that it is not modern. We submit that it is not progressive and that it is not collective bargaining. We submit that by proposing a bill whose title states that it provides for employee-employer relations in the Senate and the House of Commons, but which in fact limits existing rights, the Minister is not starting anything except perhaps a conflict.

Even if the Minister should propose a bill that would enact that a woman is a man, and then even succeed in passing it into law, the woman would still be a woman. Even if every

[Traduction]

tion, les barèmes de salaires, la procédure en matière de promotion, de grief, d'embauche, de mise à pied, d'évaluation, de transfert. Les représentants du Syndicat canadien de la Fonction publique ont déjà déclaré leur opposition à la façon dont ces questions sont envisagées dans le bill C-45, de même que l'Alliance d'ailleurs et je suis sûr que d'autres syndicats feront également connaître leur opposition. Par conséquent, nous serons brefs.

Un environnement syndical qui ne reconnaît pas que la classification est une question qui doit pouvoir faire l'objet de négociations ne peut être qualifié d'environnement syndical. Cela ressemble plutôt à ces villes où l'employeur fait la loi. La procédure de griefs proposée dans le projet de loi est essentiellement la même que celle qui existe à l'heure actuelle, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un système où l'employé ne peut avoir gain de cause.

Cela ne nous étonne pas non plus que les questions de promotion nomination embauche et mise à pied ne peuvent être soumises à un arbitre conformément aux dispositions du bill C-45. Permettre qu'il en soit autrement ce serait changer la façon de procéder de la gestion, l'empêcher de ne plus manipuler, de ne pas changer au gré de ses fantaisies le façon de procéder en matière de promotion embauche et évaluation.

Le bill C-45 interdit le droit de grève. Généralement, la raison d'être d'une loi est de rectifier une situation qui pourrait laisser à désirer. Quant au droit de grève alors qu'il n'y a pas de menace de grève, on nous dit que la politique que nous connaissons depuis quelques mois continuera. Rien n'a empêché notre association de faire la grève au cours de cette période de six mois. Le fait est que nous n'avons pas fait la grève. Nous n'avons pas l'intention de la faire maintenant. Toute personne qui aurait discuté avec nous qui aurait lu notre constitution se serait rendu compte que nous devons obtenir 75 p. 100 des voix de nos membres avant de pouvoir même discuter de la possibilité de grève.

Toute négociation collective qui ne comporterait pas en même temps la possibilité de retirer ses services collectivement, c'est-à-dire qui ne comporterait pas la possibilité de grève n'est pas à proprement parler un système de négociations collectives. Le Parlement ne devrait pas ainsi, à la légère, retirer des droits spécialement lorsqu'aucun problème n'existe en ce domaine.

Le ministre a déclaré que le bill C-45 représentait un excellent point de départ en vue de l'élaboration de relations syndicales-patronales modernes et progressistes. Nous prétendons, quant à nous, qu'il ne s'agit point là d'un départ, nous prétendons également que ce n'est pas moderne, nous disons que ce n'est pas progressiste et qu'il ne s'agit pas à proprement parler de négociations collectives. En proposant un projet de loi qui de par son titre semble prévoir des relations syndicales-patronales au Sénat et à la Chambre des Communes mais en fait limite les droits existant, le ministre ne commence rien sauf peut-être un conflit.

Si le ministre devait proposer un projet de loi stipulant qu'une femme est un homme et finissait par faire adopter son projet de loi, il n'en resterait pas moins que la femme resterait

[Text]

lawyer and special assistant at the command... even if everyone in the Human Resources Directorate said that under the law this lady was a man, everyone knows that she is not. So it is with Bill C-45. Even if it purports to establish collective labour relations, it does not.

The Minister would like to be able to say that to all there are collective labour relations on the Hill, but he wants in without the inconveniences like real bargaining, true arbitration, negotiations, discussions and, when all else fails, strikes. He wants to be able to say to the employees on the Hill that rights are being created, and to all others, that in Ottawa they know how to keep employees in their place.

I submit, Mr. Chairman and members, that there are other alternatives available to the government. Certainly discussions or an inquiry into our grievances would have been a true start. Another alternative would have been to have Part V of the Canadian Labour Code apply. It would have been easier, I submit, once they adopted Part III and Part IV... if the only reason they did not want to adopt Part V was the fear of strike, this Parliament certainly could have made an exception to that one rule and included Part V. Then we would not have to worry about this Bill C-45 at all.

Still another alternative would be to suspend passage of the bill pending the outcome of litigation which will be before the Supreme Court of Canada. I wonder if the Minister would make such an undertaking.

It appears to us that no change in policy outlook is to be expected from this government and that Bill C-45 is simply a continuation of that policy by other means. We find that very unfortunate since reason would dictate to us that we should be embarking on a process whereby all matters outstanding could and would be discussed. We feel that the employees of the House should not be treated differently from other employees in Canada and that unless exceptional circumstances occur, exceptional legislation like Bill C-45 should be avoided. The Human Resources Directorate policy and now this bill have had a very negative effect on the moral of our members, and this should be of current concern, especially to this House.

Furthermore, there are matters concerning security which should and must be discussed and we cannot understand management's refusal to do so. Generally, labour-management negotiations should be private. When security of the House is involved every attempt should be made to keep the security related topics of discussion strictly private. A public forum is not the most appropriate place to discuss such matters.

However, we will not wait for a tragedy like the one in Quebec City to occur before declaring publicly that we, many

[Translation]

bel et bien une femme et ne se transformerait pas pour autant en homme. Même si tous les avocats, si tous les membres de la Direction générale des ressources humaines prétendaient qu'aux termes de la loi une femme est un homme, tout le monde saurait très bien que ce n'est pas le cas. Or, c'est précisément là ce qui se passe dans le cas du bill C-45. En effet, même si ce projet de loi prétend établir des relations syndicales-patronales, ce n'est pas ce qui se passe.

Le ministre aimerait pouvoir dire à tous et à toutes qu'il existe des relations patronales-syndicales sur la Colline, cependant, il voudrait que celles-ci existent, mais sans devoir se préoccuper de certains petits problèmes comme la véritable négociation, le véritable arbitrage, les discussions et même le droit de grève quand tout le reste a échoué. Il voudrait pouvoir dire aux employés de la Colline qu'on leur offre de nouveaux droits et à tous les autres qu'Ottawa sait comment garder ses employés à leur place.

Personnellement, monsieur le président, messieurs et dames membres du Comité, je prétends qu'il y a d'autres possibilités à la disposition du gouvernement. Des discussions ou une enquête concernant nos griefs auraient été un bon commencement. Une autre possibilité aurait été de permettre l'application de la partie cinq du Code canadien du travail. Il aurait été plus facile, lors de l'adoption des parties quatre et cinq... si la seule raison pour laquelle on n'a pas voulu adopter la partie cinq était la peur d'une grève, le Parlement aurait certainement pu le stipuler et inclure la partie cinq. Si cela avait été fait, nous n'aurions pas à nous préoccuper du tout du bill C-45.

Une autre possibilité serait également de suspendre l'adoption du projet de loi en attendant la décision de la Cour Suprême du Canada. Je me demande si le ministre pourrait s'y engager.

Il me semble que l'on ne doit s'attendre à aucun changement dans l'orientation de la politique de ce gouvernement et que le bill C-45 ne fait que perpétuer cette même politique par d'autres moyens. Nous estimons que c'est très malheureux parce qu'il serait, à notre avis, raisonnable de mettre en place un système qui permettrait de discuter toutes les questions en suspens. Nous estimons que les employés de la Chambre ne devraient pas être traités différemment des autres employés au Canada et que l'on ne devrait pas avoir recours à des projets de loi d'une nature exceptionnelle comme le bill C-45 sauf dans des circonstances qui seraient précisément exceptionnelles. La politique de la Direction générale des ressources humaines et ce projet de loi ont eu un effet très négatif sur le moral de nos membres, ce qui devrait tout particulièrement préoccuper la Chambre.

De plus, des questions de sécurité devraient faire l'objet de discussions et nous ne comprenons pas pourquoi la Direction refuse de s'y prêter. Généralement, les négociations patronales-syndicales devraient être privées. Lorsque la sécurité de la Chambre est en cause, tout devrait être fait pour que des discussions portant sur cette question de sécurité restent privées. En effet, une tribune publique n'est pas l'endroit le mieux choisi pour discuter de telles questions.

Cependant, nous n'attendons pas qu'une tragédie comme celle qui s'est produite à Québec se produise à Ottawa avant de

[Texte]

times, have attempted to warn authorities of problems and many times were refused the opportunity to meet and discuss these issues.

• 1545

Our presence before this committee marks a new approach in our fight for recognition of our association and for improvements in our working conditions. We will in the future present our point of view publicly and will seek other means to convince management that discussions and negotiations are the only appropriate policy.

We serve notice to the members of the committee that the members of the Security Services Employees Association in no way consider Bill C-45 to be a continuation of a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through encouragement of free collective bargaining and constructive settlement of disputes.

I have just a short text which is a preamble; an enacting clause of Part V of the Canada Labour Code:

And whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and a constructive settlement of disputes; and whereas Canadian workers, trade unions, and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the basis of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour management relations; and whereas the Government of Canada has ratified Convention number 87 of the International Labour Organization concerning freedom of association and protection of the right to organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard; and whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their co-operative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of process of all . . .

And it goes on. But this, Mr. Chairman and members, is the submission I have to make on behalf of the Security Services of the House of Commons here today.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Alford. I know the members of the committee will want to ask questions. We do have a second group which is going to appear before us this afternoon, so perhaps we will keep our questioning just a little bit tighter than we normally would. Ms Copps, you are first.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. First of all, I would like to personally thank the Security Services for duty that is many times above and beyond the call of duty, including boosts in the wintertime for members whose car batteries have

[Traduction]

déclarer publiquement que nous avons essayé à plusieurs reprises de mettre en garde les autorités au sujet de certains problèmes et qu'on nous a, à de nombreuses reprises, refusé la possibilité de le faire.

Notre présence devant le Comité marque une nouvelle orientation dans notre lutte ayant pour but de faire reconnaître notre association et d'améliorer nos conditions de travail. À l'avenir, nous présenterons notre point de vue publiquement et nous chercherons d'autres moyens de convaincre la Direction du fait que les discussions et les négociations sont les seules façons convenables de procéder.

Nous informons les membres du Comité que de l'avis de notre association, le Bill C-45 ne se situe pas dans la longue tradition canadienne de la législation du travail ni des politiques ayant pour but de promouvoir le bien-être de tous grâce à l'encouragement à la libre négociation et au règlements constructif des différends.

J'aimerais vous lire un court texte qui représente un préambule à la partie 5 du Code canadien du travail.

ATTENDU qu'il existe au Canada une longue tradition de législation du travail et de politiques ayant pour but la promotion du bien-être commun par l'encouragement de négociations collectives libres et du règlement constructif des différends; ATTENDU que les travailleurs canadiens, syndicats et employeurs reconnaissent et appuient la liberté d'association et les négociations collectives libres comme base de relations industrielles efficaces dans le but d'établir de bonnes conditions de travail et de bonnes relations syndicales; ATTENDU que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention numéro 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la libre association et la protection du droit de se constituer en organisation et à assumer des responsabilités de faire rapport au nom de l'organisme en ce domaine; ATTENDU que le Parlement du Canada désire continuer à offrir son appui aux syndicats et aux patronats dans leurs efforts de collaboration en vue d'établir de bonnes relations et de promouvoir des pratiques constructives en matière de négociations collectives et qu'il considère que l'instauration de bonnes relations industrielles dessert les meilleurs intérêts du Canada en accordant une juste part . . .

Je ne vous lis pas le texte au complet, mais c'est là l'exposé que je voulais vous faire, monsieur le président, au nom des services de sécurité de la Chambre des communes aujourd'hui.

Le président: Merci, Monsieur Alford. Je sais que les membres du Comité voudront vous poser des questions. Nous avons un deuxième groupe de témoins qui comparaitra devant nous cet après-midi et nous pourrions peut-être par conséquent nous en tenir à un horaire plus serré que d'habitude. Madame Copps, vous avez la parole.

Mme Copps: Merci, monsieur le président. Tout d'abord, j'aimerais remercier personnellement les services de sécurité des services qui dépassent très souvent le cadre de leurs attributions, je pense notamment aux batteries que les services

[Text]

run dead, and other things that I am sure will not be written into any collective agreement. However, I did want to thank the members who have certainly shown us that they take their responsibilities very seriously.

Now, I appreciate the fact that no law can turn a woman into a man; that is certainly comforting—although with the news reports coming out about men now being able to have babies, nothing is ever a given.

However, in your presentation this afternoon you touched a little bit on one of these issues which has come up in the context of this particular legislation, and that is . . . I think the Parliamentary Secretary to the government House Leader pointed out the necessity of Security Services to keep a Parliament functioning. So if you did find yourselves given the right to strike and given the right to have a say in negotiating classification and job security and some of the other areas, how would you be able to guarantee that this right did not impinge on the right of Parliament to carry on its business in a secure fashion?

Do you foresee any way of, let us say, designating essential Security Services, or how would this be carried out? Because I think it is in the minds of a lot of people. The biggest concern they have nowadays is, you know, given the reference you made to the situation in Quebec, that if there were ever a strike, there be an essential level of security and how it would be maintained.

• 1550

Mr. Alford: Thank you, Ms Copps. As I said earlier, I think if anybody had decided to sit down with us and to have a look at the constitution we have proposed, passed and work under, he would see a clause in there that it would take 75% of the full body even to mention the word "strike".

Coming most of my life from a security field, it would behoove me to think that anybody—Members of Parliament or persons of the House of Commons—would think that this Security Service would ever let them down in a case of a strike. We do not even want to hear the word "strike". We probably would not want to be classified out of the particular area, but we see that if we had proper negotiation and the right to arbitration in these matters, there would be absolutely no reason whatsoever to strike. It would be against most of us—I am sure of 99.9% of our reasons—to even think of a strike on Parliament Hill. We are here to protect the House as well as the members and the people who come and go in this House.

What we are asking in a collective agreement is certainly not the right to strike. I do not think it should be taken away from everybody because I think the right to strike is the last tool you have sometimes in enforcing an agreement. But it is not one of the problems we would have.

Ms Copps: Can you tell us first of all how many members of the Security Services Employees Association there are?

Mr. Alford: We have roughly around 200.

[Translation]

de sécurité rechargent pour les députés et d'autres choses du même genre qui ne figurent certainement pas dans les conventions collectives. Je remercie par conséquent les membres de ce service qui nous ont montré qu'ils prennent leurs responsabilités très sérieusement.

J'ai aimé votre remarque au sujet de la loi qui ne peut faire qu'une femme soit un homme. C'est certainement très réconfortant, même si l'on entend maintenant dire que les hommes pourraient peut-être porter des bébés. Ce qui montre bien que rien n'est jamais assuré.

Dans votre exposé, vous faites quelque peu allusion à une des questions qui a été soulevée dans le contexte de cette loi. Je crois que le secrétaire parlementaire du Chef du gouvernement à la Chambre a insisté sur la nécessité des services de sécurité pour le fonctionnement du Parlement. Ainsi donc, si vous disposez du droit de grève ainsi que du droit de négocier la classification, la sécurité d'emploi et différentes autres questions, comment pourriez-vous garantir que ce droit n'irait pas à l'encontre du droit du Parlement qui est de faire sont travail en étant assuré d'une certaine sécurité?

Estimez-vous que l'on devrait peut-être désigner certains services essentiels ou comment envisageriez-vous les choses? Je crois que beaucoup de gens en effet se posent cette question. Vous avez parlé de la situation qui s'est passée à Québec. La plus grande préoccupation de la plupart des gens est précisément qu'en cas de grève, il faudrait pouvoir quand même maintenir un degré de sécurité essentielle.

M. Alford: Merci, madame Copps. Comme je vous le disais tout à l'heure, si quelqu'un décidait de négocier avec nous en fonction des statuts que nous avons proposés et adoptés et auxquels nous sommes assujettis, il constaterait que l'une des dispositions de ces statuts stipule qu'un mandat de grève doit être ratifié par 75 p. 100 des membres du groupe.

J'ai consacré la majeure partie de ma carrière au maintien de la sécurité, je ne voudrais pas que quiconque, que ce soit des députés ou des membres du personnel de la Chambre des communes, pense que notre service de sécurité va un jour tout paralyser en faisant la grève. Nous ne voulons même pas entendre parler du mot «grève». Par contre, si on nous donnait le droit de négocier de façon adéquate et de recourir à l'arbitrage, nous n'aurions absolument aucune raison de faire la grève. Cela ne viendrait même pas à l'idée de la plupart d'entre nous, j'en suis sûr. Nous sommes ici pour protéger la Chambre des communes, ainsi que les députés et ceux qui circulent dans cette enceinte.

Ce que nous réclamons dans une convention collective, ce n'est certainement pas le droit de grève. Toutefois, c'est un droit qui ne devrait être refusé à personne car il arrive parfois que ce soit votre dernier recours pour veiller à l'exécution des modalités d'une entente. Toutefois, là n'est pas notre problème.

Mme Copps: Pourriez-vous tout d'abord me dire combien votre association compte de membres?

M. Alford: À peu près 200.

[Texte]

Ms Copps: You touched a little bit upon the problems of morale. I wonder if you could elaborate a little bit on those. You had mentioned that you had maybe made some suggestions for positively improving the security system around here and you have not even been able to get a meeting. If I understood you correctly, you were talking about positive things that you were trying to do to improve the security system, and that have been ignored.

Mr. Alford: Yes. As far as the security of the Hill itself, I feel that this public forum is not the place to mention whatever the security aspects of it are. What I would like to say is that since we formed this organization and since we felt we had to have some protection—because we are not being afforded the protection under any laws that we have at this particular date—when we went to sit down with management, which turns out to be the Human Resources Directorate, they would not even acknowledge that we were legally under the law and under the Labour Code, having been accredited on November 4, 1985. Even sitting down to discuss with us any of these aspects and some of the things that have happened promotional-wise and linguistic-wise, where we have wanted to sit down with them and to put proposals we would like to have to them, we were still being completely ignored.

Ms Copps: For example, let us suppose that you had notice today that you were fired, what recourse would you have had? How did it operate when you were actually legally an approved association?

Mr. Alford: When we were a legally approved or accredited association, we had the right then, as any member who works under the Canada Labour Code has, and all of the coverage under the Canada Labour Code. We felt it was quite adequate. It was one of the things we fought for. Again, even though we would not have given up the right to strike in the code, we would certainly not have worried too much about having it enforced in our particular case. Or if it could have been a negotiated matter, it probably could have been negotiated. But nobody would just simply sit down with us at all.

Ms Copps: After November, when you were approved, you actually never sat down and had negotiations. Or it was just in limbo while the decision was being appealed? What actually happened between November and now?

Mr. Alford: Between November and now, we had two or three issues we attempted to take up with management.

Ms Copps: What were those two?

• 1555

Mr. Alford: One was a related incident at one of the doors of the House between one of our Members and a member of the public. These little things are sent to frustrate you, I suppose.

When we attempted to negotiate with who we thought was our boss—which should have been, we feel, the Director of the Security Services, who has a directorate to work under—we found we were not able to deal with him. Wherever we sat down with the Director of Human Resources or one of his people, the lawyer from Human Resources sat in.

[Traduction]

Mme Copps: Vous avez dit tout à l'heure que le moral des troupes était très bas. Pourriez-vous nous donner plus de précision? Vous avez dit notamment que vous aviez fait des suggestions constructives pour améliorer le système de sécurité sur la Colline parlementaire, mais que la Direction n'avait même pas daigné vous rencontrer. En d'autres termes, on n'a même pas daigné écouter les recommandations que vous aviez à faire.

Mr. Alford: C'est exact, mais étant donné qu'il s'agit d'une réunion en public, je ne pense pas pouvoir vous donner plus de précisions en ce qui concerne les services de sécurité de la Colline parlementaire. Je tiens toutefois à vous dire que depuis que notre association existe, nous avons jugé bon de réclamer une certaine protection, ce qu'aucune loi ne nous accorde jusqu'à présent, et nous nous sommes adressés pour cela à la Direction, à savoir la Direction des ressources humaines, qui n'a même pas daigné reconnaître le statut juridique de notre association, laquelle a été accréditée le 4 novembre 1985, en vertu du Code canadien du travail. La Direction a même refusé de discuter avec nous des problèmes dont nous voulions lui parler au sujet des promotions, des exigences linguistiques etc.

Mme Copps: Supposons, par exemple, que vous receviez aujourd'hui un avis de mise à pied; quel recours auriez-vous aux termes des statuts de votre association?

Mr. Alford: À l'époque de notre association, qui était dûment accréditée, nous avions alors le droit de grève, au même titre que n'importe quel travailleur assujéti au Code canadien du travail. Nous estimions que c'était tout à fait adéquat, et nous avions lutté pour l'obtenir. Même si nous n'étions pas disposés à renoncer au droit de grève en vertu du Code, nous ne nous serions probablement pas trop inquiétés si cela nous avait été imposé. Il aurait été aussi possible d'en faire une question négociable, mais personne ne voulait en discuter avec nous.

Mme Copps: Depuis novembre, vous n'avez jamais réussi à discuter et à négocier avec la Direction? Que s'est-il passé exactement? Tout était-il en suspens en attendant le résultat de l'appel?

Mr. Alford: Depuis novembre, nous avons essayé de discuter de deux ou trois problèmes avec la Direction.

Mme Copps: De quoi s'agissait-il?

Mr. Alford: Un incident s'était produit à l'une des portes de la Chambre et avait opposé l'un de nos membres à un visiteur: le genre d'incident tout à fait anodin, mais qui cause beaucoup de frustration.

Lorsque nous avons essayé de négocier avec celui que nous croyions être notre chef, à savoir le Directeur des services de sécurité, nous avons constaté que c'était impossible. Chaque fois que nous rencontrions le directeur des ressources humaines ou l'un de ses représentants, l'avocat des ressources humaines était là.

[Text]

These are the types of things we found very frustrating. When we wrote to Human Resources, sometimes we would get a reply; other times we would not. It has been very frustrating to know you work within the law, that you have done everything inside the law and you have kept a very low profile. That is exactly the way we intended to do it and yet we were frustrated at every turn of the wheel.

Ms Copps: One last question, Mr. Chairman. It may have been touched on at the being of the brief. Did you talk about the process you went through getting employees signed up to become members of your association and whether you wish to repeat that?

Mr. Alford: No. This morning I sat in for a little while and listened to the Alliance. From the answers in question, I am satisfied the Minister would agree the cards we have already signed in excess of 90 % of the staff would hold good for whatever bill he came up with.

Ms Copps: One last question. Since you were there this morning, you may have a response to the point which was made, that perhaps the system works better when it is done on an informal rather than a formal fashion.

Mr. Alford: I have always found until this past 3 or 4 years, when the Human Resources Directorate got involved in the Security Services business, we were able to look after these little issues without any severe problems and settled amicably and quickly. That has not been the same this past three or four years.

The Chairman: Thank you very much. Ms Copps. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I would like to ask a couple of questions. I appreciate your coming here. I appreciate your view, that from the point of view of the security staff, there are other priorities. That does not mean you think the right to strike should be ruled out of the bill, but as far as your group is concerned, given the nature of your responsibilities, it is of less importance.

I think it would be helpful, since you represent an important group of employees on the Hill and a group who chose to sign cards to become certified under the Canada Labour Code... Can you say what the motives were which led people to your membership, to decide they wanted to have a union? Can you give us some specific examples of problems with classification, with staffing or in some other areas which speak to the absence of a means to deal in a reasonable way with your employer right now?

Mr. Alford: I think I may have commented or touched on it in my brief. I think it is mostly frustration with job classifications. We have no input into anything here. We have a group who has never been on the Hill before taking over a department where you have a number of workers who have been here for many years. The experience they have gained working on the Hill has not been taken into consideration in any way shape or form.

[Translation]

Voilà le genre d'incident que nous trouvons extrêmement frustrant. Lorsque nous écrivions à la Direction des ressources humaines, nous recevions rarement une réponse. Il est donc très frustrant de faire son travail consciencieusement, dans le respect de la loi, tout en restant très discret, et en même temps, de se faire mettre des bâtons dans les roues à tout bout de champ.

Mme Copps: Permettez-moi de poser une dernière question, monsieur le président. Le témoin en a peut-être parlé au début de sa déclaration, mais j'aimerais savoir quelle procédure a été suivie pour que les employés deviennent membres de l'association.

M. Alford: Je n'en ai pas encore parlé. Ce matin, j'ai écouté pendant quelques temps le témoignage des représentants de l'Alliance. D'après les réponses qui ont été données, je crois que le ministre reconnaît que les cartes que nous avons déjà fait signer à plus de 90 p. 100 du personnel seront considérées comme valides pour le projet de loi qui sera adopté.

Mme Copps: Permettez-moi de poser une dernière question. Puisque vous étiez là ce matin, vous avez certainement entendu que, pour certains, le système fonctionne mieux avec des structures officielles qu'officielles. Qu'en pensez-vous?

M. Alford: Jusqu'à il y a trois ou quatre ans, date à laquelle la Direction des ressources humaines est devenue responsable du service de sécurité, nous réussissions toujours à résoudre ces petits problèmes à l'amiable et rapidement, ce qui n'est plus du tout le cas depuis trois ou quatre ans.

Le président: Merci beaucoup; madame Copps. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'ai plusieurs questions à poser au témoin, que je remercie d'être venu aujourd'hui. Je comprends bien que le personnel du service de sécurité ait d'autres priorités, mais que vous n'en estimiez pas moins que le projet de loi devrait garantir le droit de grève. En d'autres termes, vous tenez au droit de grève, mais, étant donné la nature de vos responsabilités, c'est une priorité moins grande.

Étant donné que vous représentez un groupe important d'employés de la Colline parlementaire, dont les membres ont choisi de s'accréditer en vertu du Code canadien du travail... Pour quelles raisons les agents du service de sécurité ont-ils décidé de se syndiquer? Pourriez-vous nous donner des exemples concrets des problèmes qui se posent au niveau de la classification, de la dotation en personnel ou de toute autre difficulté que vous ne réussissez pas à surmonter, ce qui montre bien qu'il n'existe actuellement pas de mécanisme permettant de négocier raisonnablement avec votre employeur?

M. Alford: Je pense en avoir déjà parlé au cours de mon exposé. Il s'agit surtout d'un problème de frustration au niveau de la classification des emplois. Nous n'avons absolument pas voix à ce chapitre. Un groupe de personnes, tout à fait étrangères à la Colline parlementaire, ont pris la direction d'un service où un certain nombre d'employés étaient là depuis fort longtemps. Or, on n'a même pas tenu compte de la longue expérience de ces employés.

[Texte]

There is policy which is made. I am not saying the policy made is not good for some of the Hill, but certainly a lot of it is not good for this Security Services Directorate. As I said before, we are completely unique. We are the only force which works here 24 hours a day. We need certain things other people on the Hill do not need. One or two things we do not need, others do. You are quite right. I have nothing against it; in fact, I think the right to strike should be left in any law which is proposed, except maybe in a case where we are concerned.

• 1600

The frustrating thing is when we have promotional examinations; promotional procedures is one which comes to mind which is a very recent issue. It seems a promotional procedure is put out, and from the time it is put out until the time you get to write the examinations, the horse has been changed or the rider has been changed in the middle of the river several times. Somebody who was today prepared to write it is told tomorrow for one reason or another he is not qualified. It is more than frustrating. It is downright hard to swallow. This is what we are going through right now.

Mr. Cassidy: Can you be specific? In the first place you are saying the Human Resources Directorate has come in, and because they are responsible for employee relations in the House of Commons, they are starting to make directions and so on even though they do not know how to run Security Services because it has not been their bailiwick. Is that right?

Mr. Alford: That is right. I do not begrudge them their jobs in Human Resources at all; I do not want it. I cannot do their job; they cannot do mine. We just wish there was a parting of the ways or there had never been a join-up of the ways and we would have been able to have our directorate, which has a budget of some \$7 million or \$8 million, be allowed to handle the Security Services here on the Hill and not be interfered with by an outside force.

If we in fact required any assistance, then we have a director who is quite qualified; in fact, he is one of the most highly qualified people to run this.

Mr. Cassidy: The second thing you are saying is that with respect to the promotional exams, rather than it being put down in a way which is clear and which had been either agreed to or where there had been consultation with the people affected, the rules were laid down, but then when people started to respond to opportunities, they found out the game had changed. Is that correct? Can you be more specific?

Mr. Alford: That is correct. The rules have changed drastically several times. First of all, a competition comes out. I know for a fact the security director went to bat with the different people on the Hill with whom he is required to discuss to have the language requirements brought more to bear.

[Traduction]

Une politique a été établie, et je ne dis pas qu'elle ne convient pas à certains groupes de la Colline parlementaire, mais en tout cas, elle ne convient guère à notre direction des services de sécurité. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous sommes dans une situation tout à fait unique car nous sommes la seule force de sécurité à travailler 24 heures par jours. Nous avons donc besoin de certaines choses dont n'ont pas besoin d'autres groupes de la Colline, et réciproquement. Vous avez tout à fait raison. Je n'ai rien contre; en fait, je pense que le droit de grève devrait être maintenu dans le projet de loi, sauf peut-être dans certains cas.

Les examens et les concours sont également une source de frustration, et des problèmes ce sont notamment posés tout à fait récemment. Il semble qu'entre le moment où un avis de concours est affiché et la date à laquelle vous vous présentez, les règles aient été changées en cours de route. Celui qui a les compétences suffisantes pour être candidat un jour n'est plus qualifié le lendemain. C'est extrêmement frustrant et plutôt dur à avaler. Or, c'est exactement ce qui se passe.

M. Cassidy: Pourriez-vous nous donner plus de précision? Vous avez dit qu'au départ, la direction des ressources humaines avait pris la relève et qu'étant responsable des relations de travail à la Chambre des Communes, cette direction a commencé à prendre certaines orientations, à prendre certaines mesures, sans savoir exactement comment gérer un service de sécurité car ce n'est pas son domaine. C'est bien cela?

M. Alford: C'est exact. Je ne voudrais certainement pas être à la place des responsables de la direction des ressources humaines, car je ne pourrais pas faire leur travail, tout comme ils ne peuvent pas faire le mien d'ailleurs. En fait, toute cette restructuration n'aurait jamais dû avoir lieu, nous aurions dû pouvoir avoir notre propre direction, avec un budget de 7 ou 8 millions de dollars, qui serait responsable des services de sécurité sur la Colline Parlementaire, sans aucune ingérence de la part d'autres services.

Nous avons tout ce qui nous faut, un directeur tout à fait qualifié, et en fait l'un des plus qualifiés pour gérer ce genre de service.

M. Cassidy: Pour ce qui est des concours, vous dites que les procédures et les critères ne sont pas clairs, qu'ils n'ont fait l'objet d'aucune consultation auprès des personnes concernées, et que lorsque les gens posent leurs candidatures, ils se rendent compte que les règles du jeu ont changées entre temps. C'est bien cela? Pourriez-vous nous donner plus de détail?

M. Alford: C'est exact. Les règles ont été modifiées radicalement à plusieurs reprises. Au départ, un avis de concours est affiché, et je sais pertinemment que le directeur de la sécurité a fait des pieds et des mains auprès des responsables pour que les exigences linguistiques soient plus précises.

[Text]

Six months ago, we had people who were tested by the Public Services Alliance language-testing people, and all of a sudden in six months those people were processed at a certain level and promoted from constable to corporal. In fact, some wrote the examinations for sergeant and one almost became a staff sergeant. He was one of three finalists.

He was subsequently promoted to the corporal, but in six months he has become so stupid, and these people have become so stupid, that they are not qualified to write the promotional examinations for sergeant because they have again changed the rules. Now, after a person has been here for some 13 or 14 years, I understand they are asking for a grade 12 certificate. They did not ask for a grade 12 certificate when he came here or all the years he has worked here. Yet now, because we have this promotional program going on, this is one of the things being asked for.

Mr. Cassidy: To be specific then, when they were hired they were not required to have a grade 12 certificate, and at the time you did not need a grade 12 certificate to be promoted, but now you do. Is that correct?

Mr. Alford: This is the latest thing to have come out, just this past couple of weeks.

Mr. Cassidy: Were the employees consulted about it in any way?

Mr. Alford: Never.

Mr. Cassidy: I assume if it were a requirement for future people coming in, you would have less objection, but in essence what you are saying is that the rules were changed on people when they have been in here and have given loyal and competent service for a long time.

Mr. Alford: That is exactly what I was saying.

Mr. Cassidy: Can you give me other examples? These are the kinds of problems which I think speak to staffing and classification, which right now are excluded under C-45. In your opinion, if C-45 existed, would it have helped you to resolve the questions you have just been speaking of?

Mr. Alford: No. In its present form, C-45 would certainly not help at all. If Bill C-45 contained some changes to it specifically, such as classification, the right to negotiate and all of these particular items which are utmost to our careers, it probably would not be that far off base. However, it does not cover anything to do with this directorate's being able to sit down and negotiate classification, promotion, hiring or firing, lay-offs, or anything like that.

• 1605

Mr. Cassidy: In terms of the issues that have provoked this frustration on the part of your membership, are there other issues you can name that are higher in priority, or is the area of staffing classification the area of most concern to your members?

[Translation]

Il y a six mois, certains de nos membres ont été testés par des spécialistes linguistiques de l'Alliance de la Fonction publique, et six mois plus tard, ces gens-là ont été promus du rang d'agent à celui de caporal. En fait, certains se sont présentés à l'examen de sergent et l'un d'entre-eux est presque devenu sergent d'état major. C'était l'un des trois finalistes.

Il a été par la suite promu au rang de caporal, mais en six mois, il est devenu tellement stupide, et il n'était pas le seul d'ailleurs, qu'il n'avait plus les compétences pour se présenter à un concours de sergent car les règles avaient encore une fois été modifiées. Aujourd'hui, on demande à celui qui a 13 ou 14 années de service un certificat de 12^e année. On ne le demandait pas lorsque je suis arrivé ni même après. Aujourd'hui, cependant, étant donné que nous avons ce programme de promotion, c'est maintenant ce qu'on demande.

M. Cassidy: Soyons précis. Lorsqu'ils ont été engagés, on ne leur a pas réclamé un certificat de 12^e année, et à l'époque, vous n'aviez pas besoin de ce certificat pour être promu, mais maintenant, ce n'est plus du tout la même chose. C'est bien cela?

M. Alford: C'est leur dernière nouveauté, cela remonte à quelques semaines seulement.

M. Cassidy: Les employés ont-ils été consultés à ce sujet?

M. Alford: Pas du tout.

M. Cassidy: Je suppose que vous vous ne vous opposeriez pas à ce que ce certificat soit exigé des nouvelles recrues, mais pour ce qui est des employés déjà engagés, vous estimez que les règles ont été changées en cours de route et que cela nuit à ceux qui ont travaillé avec loyauté et compétence pendant de longues années.

M. Alford: C'est exactement cela.

M. Cassidy: Pourriez-vous me donner d'autres exemples? Voilà à mon avis le genre de problème qui montre bien que la dotation en personnel et la classification devrait être incluse dans le bill C-45. À votre avis, si le bill C-45 était déjà en vigueur, les problèmes dont vous venez de parler auraient-ils été plus faciles à résoudre?

M. Alford: Non. Dans sa version actuelle, le bill C-45 ne nous sert absolument à rien. Si certaines de ces dispositions étaient modifiées, notamment en ce qui concerne la classification, le droit de négocier, les promotions etc., ce projet de loi serait moins à côté de la plaque qu'il ne l'est pour l'instant. Cependant, dans sa version actuelle, le projet de loi ne permet pas à la direction de nous rencontrer pour négocier tout ce qui concerne la classification, les promotions, le recrutement ou le licenciement, les mises à pied ou quoi que ce soit.

M. Cassidy: Parmi toutes les causes de votre frustration, y en a-t-il qui sont plus prioritaires que d'autres, ou est-ce la dotation en personnel et la classification qui vous préoccupent le plus?

[Texte]

Mr. Gerard Guay (Counsel, House of Commons Security Services Employees Association): I have a couple of notes here if you want to hear from a few others. Certainly the classification is a problem, specifically for the reasons that Mr. Alford has given, that is to say that criteria change as one would change a shirt. The latest one is personal suitability. I have a series of candidates who were personally suitable for the task six months ago but who are no longer personally suitable. I have others who were bilingual six months ago but who are no longer bilingual. The classification area is one of our concerns.

I think the grievance procedure also leaves much to be desired, because it is not really a grievance procedure. It raises serious issues and unique legal problems that have not been met or discussed. In fact, we have been met with a strict refusal to discuss all these issues. I think this is to the great loss of the House and the employees.

On the question of discipline, we have had a few cases where discipline was meted out with demotions without the person having the benefit of being heard. In this case, the man was hospitalized as a result of his superior's acts. We also consider the way of handling the whole procedure to be highly inappropriate. In a security context, it certainly should have been handled differently. If we were invited to do so, we could give our point of view on that specific incident, but it might not be appropriate to do it here.

There is another school of thought that would say that when it comes to security there are different ways of approaching incidents. I would qualify the incident I am referring to as being literally a tactic by which the employees are terrorized rather than a case of taking the incident and asking what we did wrong, how we can correct the incident and so on.

I would also like to say that the person who was disciplined was in no way personally responsible for the incident. He was responsible only because he was a superior and allegedly had not sufficiently briefed his personnel.

Another incidence that raises serious problems is the question of grievances, again in disciplinary matters. The Security Service employees are in a unique position because they act somewhat like police officers. They have to make reports on incidences that occur. If they become personally involved, as they will inevitably, or if they do not act according to the rule book, they may find they are subject to disciplinary action.

We raised this issue in a case that Mr. Alford alluded to a while ago, and once again tried to explore different mechanisms with the department of Human Resources to be able to develop a procedure whereby the individual's right would be protected. In such a case, our position was that a member of the security force would certainly have as much rights as other citizens in facing disciplinary action, and he certainly should have as much rights as, for example, a criminal.

[Traduction]

M. Gérard Guay (conseiller juridique, Association des employés des services de sécurité de la Chambre des communes): J'ai quelques notes ici à ce sujet, il est bien évident que la classification est un problème, notamment pour les raisons que M. Alford a mentionnées tout à l'heure, à savoir que les critères changent à tout bout de champ. Le dernier concerne les «qualités personnelles». J'ai toute une série de candidats qui avaient les qualités personnelles requises pour l'emploi il y a six mois, mais qui ne les ont plus aujourd'hui. J'en ai d'autres qui étaient bilingues il y a six mois mais qui ne le sont plus aujourd'hui. La classification des postes est donc un sujet qui nous préoccupe.

La procédure de grief laisse également beaucoup à désirer, car ça n'en est pas vraiment une. Elle soulève de graves problèmes, juridiques et autres, qui n'ont pas été résolus et encore moins discutés. En fait, la direction a refusé catégoriquement de discuter de tout cela, ce qui est fort regrettable pour la Chambre et pour les employés.

En ce qui concerne les mesures disciplinaires, des rétrogradations ont parfois été imposées sans que la victime puisse se défendre. Dans un cas en particulier, l'homme en question avait dû être hospitalisé en raison du comportement de son supérieur. Nous estimons également que la façon dont toute cette procédure est appliquée est tout à fait inappropriée, surtout pour un service de sécurité. Si nous l'avait demandé, nous aurions pu fort bien donner notre point de vue sur l'incident en question, mais nous n'avons pas l'intention de le faire ici.

D'aucuns prétendent que lorsqu'il s'agit de sécurité, il faut adopter des procédures tout à fait différentes en cas d'incident de la sorte. Pour ce qui est de l'incident dont je parlais tout à l'heure, je suis convaincu qu'il s'agissait véritablement d'une tactique pour terroriser les employés plutôt que de vouloir savoir exactement ce qui s'était passé pour prendre les mesures correctrices.

J'aimerais également ajouter que la personne qui a fait l'objet de mesures disciplinaires n'était pas personnellement responsable de l'incident. Elle ne l'était pas parce qu'elle était le supérieur d'un service et qu'apparemment, elle n'avait pas suffisamment donné d'instructions à son personnel.

Toujours dans le domaine des mesures disciplinaires, il faut parler du problème des griefs. Les agents du service de sécurité occupent une situation assez unique en ce sens que leurs fonctions ressemblent à celles des agents de police. Ils doivent faire des rapports sur les incidents qui se produisent. S'ils sont personnellement impliqués, et c'est inévitable, ou s'ils ne respectent pas scrupuleusement le règlement, ils sont passibles de mesures disciplinaires.

Nous avons soulevé ce problème dans un cas dont a parlé M. Alford tout à l'heure, et nous avons essayé, à nouveau, de voir avec la Direction des ressources humaines par quel mécanisme on pourrait protéger davantage les droits de chaque individu. Dans ce cas, nous prétendions qu'un agent de sécurité devait avoir au moins autant de droits que n'importe quel autre citoyen faisant face à des mesures disciplinaires, et que cet agent de sécurité devrait avoir au moins autant de droits qu'un criminel, par exemple.

[Text]

The Chairman: I have to interrupt and go on to Mr. Lewis. Thank you, Mr. Cassidy.

Mr. Lewis: Thank you, Mr. Chairman. I might just pursue that question of rights. What rights do the employees have now?

Mr. Guay: They do not have a lot, because the problems we have...

Mr. Lewis: Well, what rights do they have now?

Mr. Guay: It depends upon which interpretation we want to...

Mr. Lewis: Right now they have no rights at all under anything, is that right?

Mr. Guay: It is a question of interpretation. For example, the right to associate is a right that is guaranteed by the charter, so certainly they have that right. They have the right to strike right now. The proof is that this bill proposes that it be taken away.

Mr. Lewis: They have the right to strike.

• 1610

Mr. Guay: Absolutely. The right to strike is a right in my opinion. It is a right deriving from the right to association. But it raises unique problems because...

Mr. Lewis: All right. What I want to know is this. This bill proposes to give certain rights. It proposes to give the rights, minimum standards, whatever you want to call it, related to hours of work, minimum wages, annual vacation, general holidays, leave for child care responsibilities, bereavement leave, termination of employment, advance notice, severance pay, garnishment, protection from discipline, sick leave, protection from discipline, unjust dismissal, payment of wages, sexual harassment. It gives all those rights. I mean, we do not have them now.

Mr. Guay: No, wait a minute. It depends what you want to call rights. It depends how you want to qualify that. Under their terms of employment, their contract of employment, they have those things right now. Human Resources has a bible, a book and everything you have enunciated is already covered. This is not something new.

Mr. Lewis: But they do not have any union agreement right now.

Mr. Guay: That is right. That is the major stumbling point. We have tried to discuss this.

Mr. Lewis: There is no law. They just have an informal agreement. So now we are giving them... it is in this bill which is so bad...

Mr. Guay: No, it exists under private law. There is a relationship between the employer and the employee, and you cannot just abolish those rights.

Mr. Lewis: You have a whole lot of unjust dismissal suits on your hands, do you not?

[Translation]

Le président: Je suis désolé de vous interrompre, mais je dois donner la parole à M. Lewis. Merci, monsieur Cassidy.

M. Lewis: Merci, monsieur le président. Poursuivons si vous le voulez bien sur cette question des droits. De quels droits jouissent actuellement les employés?

M. Guay: Il n'y en a pas beaucoup, car les problèmes que nous avons...

M. Lewis: Je vous ai demandé de quels droits jouissent actuellement les employés?

M. Guay: Tout dépend de l'interprétation que nous donnons...

M. Lewis: À l'heure actuelle, les employés n'ont aucun droit, n'est-ce pas?

M. Guay: C'est une question d'interprétation. Par exemple, le droit d'association est garanti par la charte, et les employés en jouissent donc. Ils ont également le droit de grève, à preuve, le projet de loi propose de leur retirer.

M. Lewis: Ils ont le droit de grève?

M. Guay: Absolument. Le droit de grève est un droit à mon avis. C'est un droit dérivé du droit d'association. Mais cela cause des problèmes uniques parce que...

M. Lewis: Très bien. Voilà donc ce que je veux savoir. Ce projet de loi envisage d'accorder certains droits. Des droits, normes minimum, peu importe la désignation, quant aux heures de travail, salaire minimum, vacances annuelles, vacances générales, congé pour garde d'enfant, congé de deuil, fin d'emploi, préavis, prime de congédiement, saisie de salaire, protection contre les mesures disciplinaires, congé de maladie, renvoi injuste, versement des salaires, harcèlement sexuel. Tous ces droits sont prévus. Autrement dit, pour l'instant, ils n'existent pas.

M. Guay: Non, attendez un instant. Cela dépend de ce que vous appelez des droits. Cela dépend de la façon dont vous l'entendez. D'après leurs termes d'emploi, leurs contrats d'emploi, ces droits existent. Les ressources humaines ont une bible à lire, et tout ce que vous avez énuméré y figure. Ce n'est pas nouveau.

M. Lewis: Mais pour l'instant, il n'y a pas d'entente syndicale.

M. Guay: C'est exact. Et c'est la grosse pierre d'achoppement. Nous avons essayé d'en discuter.

M. Lewis: Il n'y a pas de loi. Il s'agit uniquement d'un accord à l'amiable. Autrement dit, dans ce projet de loi qui est tellement nuisible, vous leur accordez...

M. Guay: Non, cela existe déjà dans le droit privé. C'est une relation qui existe entre l'employeur et l'employé, et qui ne peut tout simplement pas être abolie.

M. Lewis: Mais n'avez-vous pas sur les bras des quantités de poursuites pour renvoi injuste?

[Texte]

Mr. Guay: That raises another point. Where is the court? To which court do we address ourselves? I mean this is the House of Commons and that raises particular constitutional issues.

Mr. Lewis: Well, it seems to me that is why we are setting up this law.

Mr. Guay: That is one alternative, but there are other alternatives.

Mr. Lewis: We propose this alternative and this is what . . .

Mr. Guay: We do not agree.

Mr. Lewis: Well, fine, I appreciate that.

Mr. Guay: The turkeys are not in favour of Thanksgiving dinner.

Mr. Lewis: No I guess not, but . . .

Mr. Guay: You asked me, well I will tell you.

Mr. Lewis: Look, here we are. You approved it in principle in Parliament, we are trying to improve it. We are trying to improve the law that has been approved in principle. Are you suggesting that we not go ahead with this law?

Mr. Guay: Yes, I am suggesting that.

Mr. Lewis: So you are prepared to tell the 3,200 employees out there that they do not get any of those rights.

Mr. Guay: I am saying to the 3,200 employees that what they have now is better than what is being proposed. You are trying to limit the rights that exist already.

Mr. Lewis: Wait a minute. You are telling me that what they have now is better than what we are proposing.

Mr. Guay: Yes, I think so. That is why I am saying this.

Mr. Lewis: You knew that this morning. I am surprised we did not hear that this morning.

Mr. Guay: Are you talking about the legal framework of the situation we have right now? If you are talking about the legal framework, what we have right now is certainly better than what Bill C-45 proposes.

Mr. Lewis: But it is not guaranteed in any law. It is not guaranteed anywhere, is it?

Mr. Guay: Yes, it is. We have the right of association. It is guaranteed by the fundamental law of the country and by constitutional practice before it was passed. You see the right to strike for example or the right to collective bargaining . . .

Mr. Lewis: Let us deal with the right to strike.

Mr. Guay: Let us deal with collective bargaining. Okay, we will deal with the right to strike.

Mr. Lewis: Do you have the right to strike now?

[Traduction]

M. Guay: Cela soulève un autre point. Où se trouve le tribunal? Devant quel tribunal pouvons-nous intervenir? Après tout, nous sommes à la Chambre des communes et cela pose des problèmes constitutionnels particuliers.

M. Lewis: Il me semble que c'est la raison pour laquelle nous adoptons cette loi.

M. Guay: C'est une possibilité, mais il y en a d'autres.

M. Lewis: Nous proposons cette possibilité et c'est ce qui . . .

M. Guay: Nous ne sommes pas d'accord.

M. Lewis: Très bien, je comprends.

M. Guay: Les dindes ne sont pas en faveur du souper de l'Action de grâces.

M. Lewis: Non, j'imagine que non, mais . . .

M. Guay: Vous m'avez posé la question, je vais y répondre.

M. Lewis: Écoutez, voilà où nous en sommes. Vous l'avez approuvé en principe au Parlement, nous essayons de l'améliorer. Nous essayons d'améliorer la loi qui a été approuvée en principe. Est-ce que vous voulez dire que nous ne pouvons pas adopter cette loi?

M. Guay: C'est précisément ce que je veux dire.

M. Lewis: Autrement dit, vous êtes prêt à annoncer à 3,200 employés qu'ils n'ont aucun de ces droits.

M. Guay: Je leur dit à ces 3,200 employés que les droits qu'ils possèdent actuellement valent mieux que ce qu'on veut leur donner. Vous essayer de limiter des droits qui existent déjà.

M. Lewis: Attendez un instant. Vous voulez dire que ce qu'ils ont actuellement est préférable à ce que nous proposons.

M. Guay: Oui, je le pense. C'est la raison pour laquelle je vous dis cela.

M. Lewis: Vous le saviez déjà ce matin. Je suis surpris que nous n'en ayons pas entendu parler ce matin.

M. Guay: Voulez-vous parler du cadre juridique de la situation actuelle? Si c'est du cadre juridique que vous parlez, ce que nous avons actuellement est certainement bien préférable au projet de loi C-45.

M. Lewis: Mais ça n'est garanti par aucune loi. Cela n'est garanti nulle part, n'est-ce-pas?

M. Guay: Oui, c'est garanti. Nous avons le droit d'association. C'est garanti par le droit fondamental du pays, et également par la pratique constitutionnelle avant l'adoption de la Constitution. Par exemple, le droit de grève et le droit aux négociations collectives . . .

M. Lewis: Parlons donc du droit de grève.

M. Guay: Parlons donc du droit aux négociations collectives. D'accord. Parlons du droit de grève.

M. Lewis: Est-ce que vous avez le droit de grève à l'heure actuelle?

[Text]

Mr. Guay: Yes; the problem is that the employer does not have the same opinion. That is the problem.

Mr. Lewis: Oh, I see. So everybody is out of step but you.

Mr. Guay: No, not everybody is out of step except me. I can refer you to international conventions. I am not out of step. This bill is out of step.

Mr. Lewis: That is your point of view. I appreciate that. Let us talk about the right to strike. The president said that 75% of the members have to agree but you would still suggest that the security staff must have the right to strike in any bill that we pass.

Mr. Guay: Yes, I would.

Mr. Lewis: You are suggesting that. How does Parliament function? Just tell me, how does Parliament function if the security staff has the right to strike?

Mr. Guay: It functions very simply. If we refer to the principles of...

Mr. Lewis: Who keeps people from coming in the door except Members of Parliament?

Mr. Guay: I understand what you are saying. I agree that it is a problem. But until the problem is actually created, until you actually have that problem...

Mr. Lewis: Do you not think we have the problem now?

Mr. Guay: I do not see any picket lines.

Mr. Lewis: I know you do not see any picket lines. If we do not have security, Parliament cannot function, just cannot function.

Mr. Guay: I agree with that.

Mr. Lewis: There should therefore be no right to strike.

• 1615

Mr. Guay: If the right to strike is a problem or if it becomes a problem, then Parliament should deal with it, but it is not a problem right now.

Mr. Lewis: Yes, but if we follow your reasoning we have a problem on our hands and we cannot meet to solve the problem.

Mr. Guay: I do not agree with that. I mean, if you look at Canadian history and the way Parliament moved around, the police forces available, and the army and what have you...

Mr. Lewis: Well, how do we call the police force?

Mr. Guay: You are the Parliament, you are the House of Commons, and you do not have to meet in this place. You can do other things. I mean, you can tell that to someone else other than me. Then you have to start telling me Parliament is not supreme. You would have to convince me of that, because somebody has a right to strike. I think between the supremacy

[Translation]

M. Guay: Oui. Le problème, c'est que l'employeur n'est pas de cet avis. Voilà le problème.

M. Lewis: Oh, je vois. Par conséquent, tout le monde se trompe, sauf vous.

M. Guay: Non, tout le monde ne se trompe pas sauf moi. Je peux vous citer des conventions internationales. Ce n'est pas moi qui me trompe, c'est ce projet de loi.

M. Lewis: C'est votre opinion. Je comprends cela. Parlons du droit de grève. Le président a dit que 75 p. 100 des membres avaient accepté, mais vous pensez toujours que le personnel de sécurité doit avoir le droit de grève quel que soit le projet de loi que nous adoptions.

M. Guay: Effectivement.

M. Lewis: C'est ce que vous prétendez. Et comment le Parlement fonctionnera-t-il? Dites-moi cela, comment le Parlement fonctionnera-t-il si le personnel de sécurité a le droit de grève?

M. Guay: Tout à fait simplement. Si nous nous référons au principe de...

M. Lewis: Qui empêchera les gens, autres que les députés, de rentrer?

M. Guay: Je comprends bien votre position; je reconnais que c'est un problème. Mais tant que ce problème n'existe pas vraiment, tant qu'il ne se matérialise pas...

M. Lewis: Ne pensez-vous pas que le problème existe déjà?

M. Guay: Je ne vois pas de ligne de piquetage.

M. Lewis: Je sais que vous ne voyez pas de ligne de piquetage. Sans sécurité, le Parlement ne peut fonctionner, c'est tout simplement impossible.

M. Guay: Je suis d'accord.

M. Lewis: Par conséquent, il ne devrait pas y avoir de droit de grève.

M. Guay: Le droit de grève constitue un problème ou devient un problème, le Parlement devra s'en occuper, mais pour l'instant, ce n'est pas un problème.

M. Lewis: Oui, mais si nous suivons votre raisonnement, nous avons déjà un problème, et nous ne pouvons plus nous réunir pour résoudre ce problème.

M. Guay: Je ne suis pas d'accord. Après tout, si vous remontez dans l'histoire du Canada, si vous vous intéressez à l'évolution du Parlement, les forces de police dont il disposait, et l'Armée, etc...

M. Lewis: Très bien, comment faisons-nous pour faire appel à la police?

M. Guay: C'est vous le Parlement, la Chambre des communes, vous n'avez pas besoin de vous rencontrer ici. Vous avez d'autres options. Après tout, vous pouvez en parler à quelqu'un d'autre qu'à moi. Ensuite, vous devez commencer à me dire que le Parlement n'a pas la prépondérance. Il faudrait que vous m'en convainquiez, pour la simple raison que quelqu'un a

[Texte]

of Parliament and the right to strike, it is clear the supremacy of Parliament is going to pass. You can meet somewhere else. It is not a problem.

I am also saying that before you take away a right as fundamental as that from a group of people, before you prohibit people from having the right of association, you should give serious consideration to alternatives, and that has not been done over the past month. As far as I am concerned, these are all issues which should not be discussed in an afternoon. We could have used the last six months to discuss these things as we attempted to do.

There are also quite a few other points which have been raised, and I think this type of work should have been done before Bill C-45 was proposed. You will surely agree with me that if you can avoid taking away the right to strike from a group of employees . . .

Mr. Lewis: I do not think you have a right now.

Mr. Guay: Why are you taking it away then? Why are you banning it, if we do not have it?

Mr. Lewis: I think in establishing a law, you establish all of the parameters you want to do within the law, and that one is being spelled out. I mean, that is being spelled out in the law so we do not go to the Supreme Court to decide whether or not we have the right, which brings me to the Supreme Court. Are you suggesting we should not deal with this bill until the Supreme Court has had its decision, bearing in mind you do not even have leagues to appeal just yet?

Mr. Guay: Yes.

Mr. Lewis: The rights the employees have not had for this amount of time are going to be further delayed. Is that your position?

Mr. Guay: I think it is an outrage that the rights of the employees, which were recognized under the Canada Labour Code for six months, were not respected.

Mr. Lewis: That is a difference of opinion.

Mr. Guay: What do you mean by a difference of opinion?

Mr. Lewis: It is a difference of opinion between your union and the administration of the House of Commons, is it not?

Mr. Guay: No, the law is clear. Upon certification any employer has to proceed with negotiation, and they did finally proceed with negotiation. A conciliator was named.

Mr. Lewis: Was it not the whole point of the court action that it did not apply to the House of Commons?

Mr. Guay: Every employer who is faced with certification seeks to get a court order to have the certification order put aside. Every one of them. As a rule, the courts have refused to issue those orders.

Mr. Lewis: All right, they did in this case.

[Traduction]

le droit de grève. Je pense qu'entre la suprématie du Parlement et le droit de grève, il est évident que la suprématie du Parlement l'emportera. Vous pouvez vous rencontrer ailleurs, ce n'est pas un problème.

Je prétends également qu'avant de supprimer un droit aussi fondamental à un groupe de personnes, avant d'empêcher les gens d'avoir le droit d'association, vous devez réfléchir sérieusement aux autres possibilités, et depuis un mois, c'est une chose qui n'a pas été faite. Pour ma part, je pense qu'on ne peut pas régler tous ces problèmes en une après-midi. Nous aurions pu profiter des six derniers mois pour en discuter, c'est d'ailleurs ce que nous avons essayé de faire.

Il y a également d'autres problèmes qui ont été soulevés, mais tout cela aurait dû faire l'objet de discussions avant le dépôt du Bill C-45. Vous reconnaîtrez avec moi que s'il est possible de ne pas priver un groupe d'employés du droit de grève . . .

M. Lewis: Je ne pense pas que ce droit existe à l'heure actuelle.

M. Guay: Dans ce cas, pourquoi l'enlever? Pourquoi l'interdire, si nous ne l'avons pas?

M. Lewis: Je pense qu'en adoptant une loi, on adopte tous les paramètres qui entourent cette loi, et celui-ci est énoncé. Autrement dit, cela est énoncé dans la loi et cela nous évitera de recourir à la Cour suprême pour décider que nous avons ce droit ou que nous ne l'avons pas. Et cela m'amène à la Cour suprême. Pensez-vous que nous devrions arrêter d'étudier ce projet de loi jusqu'à ce que la Cour suprême ait rendu une décision? Souvenez-vous que jusqu'à présent nous n'avons même pas eu l'autorisation de faire appel.

M. Guay: Oui.

M. Lewis: Ce droit que les employés n'ont pas depuis si longtemps, va être retardé d'autant. C'est bien votre position?

M. Guay: À mon sens, il est inadmissible que les droits des employés, des droits qui ont été reconnus par le Code du travail du Canada depuis six mois, ne soient pas respectés.

M. Lewis: C'est là que nos opinions diffèrent.

M. Guay: Qu'est-ce que vous entendez pas différences d'opinions?

M. Lewis: Il y a divergence d'opinions entre votre syndicat et l'administration de la Chambre des communes, n'est-ce pas?

M. Guay: Non, la loi est claire. Après l'accréditation, tout employé a le droit de négocier, et finalement, ces négociations ont eu lieu. Un conciliateur a été nommé.

M. Lewis: Est-ce que la raison d'être même des poursuites n'était pas que cela ne s'appliquait pas à la Chambre des communes?

M. Guay: Tous les employeurs qui sont mis devant le fait accompli d'une accréditation demandant un décret au tribunal pour écarter cette accréditation. C'est systématique. En général, les tribunaux refusent ce décret.

M. Lewis: Très bien, c'est ce qu'ils ont fait cette fois-ci.

[Text]

Mr. Guay: They have refused to issue those orders to permit collective agreement. They did in this case.

Mr. Lewis: Now you are seeking leave to appeal this, and you want everything put on hold.

Mr. Guay: I think you should. I mean, the reasoning of the Human Resources Directorate during this whole period was we should let the courts decide. In case there should be any doubt in your mind, they were breaking the law. That is what it is. Once you have decided to let the courts decide, why do we not go all the way? In the meantime, the other alternative would be to establish meetings between the employees and yourselves or somebody, and we can start talking about some of these problems. Maybe your whole approach would be different.

Mr. Lewis: Just one fast question. In your submission, you made the comment that the government has ignored legislation. I did not have it in writing so I could not pin it down. Could you tell me exactly what bill or law we have ignored?

Mr. Alford: No, what I was referring to is Part V of the Canada Labour Code, which is a statute enacted by the Parliament of Canada, and under which we were accredited for six months. To me, that was the law at the time and that is what we were working under.

Mr. Lewis: Yes, that was what the court case was about, but it did not apply to Parliament.

• 1620

Mr. Alford: I think it has been explained by counsel, and I have to agree that if in fact Parliament did not intend it, it would have been in Part V that we were to be excluded. That was not in there, so therefore we felt and we still feel we had the right. The Labour Board obviously also felt that we had the right to be a creditor under Part V. Mr. Lewis, members of this committee and Mr. Chairman, if your only fear is a strike here at Parliament Hill, then of course the government certainly could have altered Part V to exclude us from striking. It would have prevented this.

The Chairman: You will have to call it quits to that there. Madam Mailly has the floor.

Mme Mailly: Merci, monsieur le président.

Monsieur Alford, si je comprends bien, vous n'avez pas confiance en la Commission des relations de travail dans la Fonction publique? C'est pour cela que vous préférez une association d'employés qui relèverait du Code canadien du travail. Vous n'avez pas confiance en la Commission à cause d'expériences passées?

Mr. Alford: Excuse me. We do not come under the Public Service Commission at all. At this particular moment, we do not in fact come under anything. And during two days of sitting in the Supreme Court listening to the proposals by Human Resources, I had a doubt that we even worked here on Parliament Hill after the first day.

[Translation]

M. Guay: Ils ont refusé d'émettre ces décrets pour autoriser les négociations collectives. C'est ce qu'ils ont fait dans ce cas.

M. Lewis: Et maintenant, vous avez demandé l'autorisation de faire appel et vous voulez que tout soit arrêté.

M. Guay: À mon avis, c'est normal. Après tout le Directeur des ressources humaines pendant toute cette période a toujours prétendu que c'était aux tribunaux de décider. Si jamais vous aviez un doute, ils enfreignaient la loi. Voilà de quoi il s'agit. Une fois que vous avez décidé de laisser les tribunaux en décider, pourquoi ne pas aller jusqu'au bout. En attendant, l'autre possibilité serait d'organiser une réunion entre les employés et vous-même ou quelqu'un d'autre, et nous pouvons commencer à discuter de certains de ces problèmes. Votre démarche serait peut-être un peu différente.

M. Lewis: Une dernière question très courte. Dans votre exposé, vous dites que le gouvernement a ignoré la loi. Comme je ne l'avais pas par écrit, je n'ai pas la citation exacte. Pouvez-vous me dire exactement quelle est la loi ou la législation que nous avons ignorée?

M. Alford: Non, je parlais de la Partie V du Code du travail du Canada, un statut adopté par le Parlement du Canada, et aux termes duquel nous avons été accrédités pour six mois. À mon sens, c'était la loi à l'époque, et nous respections cette loi.

M. Lewis: Oui, c'était l'objet des poursuites devant les tribunaux, mais cela ne s'appliquait pas au Parlement.

M. Alford: Je crois que l'avocat l'a expliqué, et je dois reconnaître que, si en réalité ce n'était pas l'intention du Parlement, la partie V, aurait précisé que nous devions être exclus. Mais comme cela n'avait pas été fait, nous avons estimé que nous avions toujours ce droit. La Commission du travail a estimé de toute évidence que nous avions le droit de profiter de la partie V. M. Lewis, membres de ce comité et monsieur le président, si vous craignez seulement une grève ici sur la Colline parlementaire, bien sûr, le gouvernement aurait pu modifier la partie V et nous empêcher de faire grève. C'était possible.

Le président: Vous allez devoir vous arrêter là. C'est Mme Mailly qui a la parole.

Mrs. Mailly: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Alford, if I understand you correctly, you have little faith in the Public Service Relations Commission. This is why you would rather have an employee association under the Canada Labour Code. Is it because of past experience that you have little confidence in the commission?

M. Alford: Excusez-moi. Nous ne relèvons pas du tout de la Commission de la Fonction publique. Pour l'instant, nous ne relevons de rien du tout. Et pendant les deux jours où la Cour suprême a écouté les propositions des Ressources humaines, j'ai même douté que nous travaillions toujours sur la Colline.

[Texte]

It is not, however, that we do not trust. When I listened to the Minister the other day I understood that some changes to the Public Service Commission would be forthcoming which might in fact be of assistance, or of future assistance. But as the Public Service Commission stands now, I do not think it is any better right at this moment than what we have, which is absolutely nothing.

But I do believe that Part V of the Labour Code certainly covered our situation here. If the government only fears that the employees will strike, then that could have been changed in one easy bit of legislation to exclude us from that specific right to strike. It is not that I do not trust anybody. It is just that we have had bad experiences.

Mme Mailly: Vous n'avez pas eu de relation avec la Commission des relations du travail dans la Fonction publique, jusqu'à maintenant? Vous n'avez rien à voir avec ces gens-là?

Mr. Alford: C'est cela.

Mme Mailly: Vous avez mentionné le problème du bilinguisme. Vous avez essayé d'intéresser la direction à vous laisser participer à la formulation du règlement sur le bilinguisme. Pourriez-vous m'expliquer quelle a été votre expérience?

Mr. Alford: I think, if you would not mind, I will let my friend explain that because he can explain it a little bit better to you.

Mr. Guay: Oui, madame. Dans une communication avec les Ressources humaines, dans une compétition, nous avons soulevé tout le problème de l'entraînement linguistique sur la Colline parlementaire. Nous avons proposé, en conformité avec la déclaration de juin 1973 du Parlement, une approche conjointe. Nous proposons que les parties se rencontrent pour éviter de causer préjudice à leur position qui était de ne pas reconnaître l'Association. Nous voulions empêcher le développement de problème afin qu'on puisse «maximiser» les chances à l'entraînement linguistique. Tout cet aspect de ma lettre au docteur Blain a été ignorée, aucune réponse n'a été donnée.

Mme Mailly: Avec la loi C-45, vous auriez une unité de négociation sur des conditions de travail. J'imagine qu'il serait aussi question de l'aspect linguistique. Craignez-vous que vous n'auriez, encore une fois, aucune voix au chapitre sur la formation linguistique?

• 1625

Mr. Guay: Je pense que la raison dicterait que l'administration invite chaleureusement ses employés à participer dans ce genre de problème, de toute façon. Il n'est pas nécessaire non plus que le projet de loi C-45 devienne loi avant que les parties s'assoient et commencent à négocier des conditions de travail. Telle a été notre position dès le début lorsqu'on invitait l'administration à commencer des négociations ou même d'entamer de la prénégociation, sans préjudice à leurs droits tels qu'ils pourraient apparaître devant les tribunaux.

Franchement, je ne peux pas répondre à cette question. Actuellement, il y a un refus total à négocier. Même avec le

[Traduction]

Cela dit, ce n'est pas une question de confiance. Lorsque j'ai écouté le ministre l'autre jour, j'ai compris que la Commission de la Fonction publique allait subir des modifications, et que cela pouvait ou pourrait nous aider. Mais à l'heure actuelle, je ne pense pas que ce soit mieux que ce que nous avons en ce moment, c'est-à-dire rien du tout.

Cela dit, je suis convaincu que la partie V du Code du travail s'appliquait parfaitement à la situation qui s'est produite ici. Si le gouvernement craint uniquement une grève des employés, il aurait été facile de modifier la législation et de nous enlever ce droit de grève spécifique. Ce n'est pas que je ne fasse pas confiance aux gens, mais nous avons eu de mauvaises expériences.

Mrs. Mailly: Until now, you have had no relations with the Public Service Commission? You had nothing to do with them?

Mr. Alford: Precisely.

Mrs. Mailly: You mentioned bilingualism. Did you try to convince management to let you work on the bilingualism regulation? Could you explain your experience?

Mr. Alford: Si vous n'y voyez pas d'inconvénients, je vais demander à mon ami de vous expliquer, car il peut le faire un peu mieux que moi.

Mr. Guay: Yes, Madam. We had some contacts with Human resources, regarding a competition, and at that time we raised the whole problem of language training on Parliament Hill. In line with what Parliament had announced in June 1973, we proposed a joint approach. We proposed a meeting between the parties in order to avoid harming their position, since they refused to recognize the association. We wanted to avoid creating more problems, and to keep all our chances intact for language training. All this subject in my letter to Dr. Blain has been ignored, and we have received no answer.

Mrs. Mailly: With Bill C-45, you would have a bargaining unit on working conditions. I suppose they would be talking about language training as well. Do you fear that once again you would have no say in the matter of language training?

Mr. Guay: It would be reasonable to expect management to invite cordially its employees to discuss this type of problem. Besides, Bill C-45 does not have to be enacted for the parties to sit at the table and start bargaining working conditions. This has been our position from the start, when we invited the administration to start bargaining or even pre-bargaining, without prejudice to their rights as they might appear before the courts.

Frankly, I cannot answer this question. Right now, they refuse to bargain absolutely. Even with Bill C-45, there is a

[Text]

projet de loi C-45 qui est censé devenir loi, il y a une victoire en Cour d'appel fédérale. Encore une fois, tout dernièrement, on essuie des refus sur tous les sujets de négociation. Le vrai problème, c'est le refus total de négocier et de reconnaître l'existence de l'unité de négociation. Et cela à l'encontre de la Charte des droits de la personne.

Mme Mailly: Ce qui laisse place à interprétation. Selon ce projet de loi, il y aurait une unité de représentation pour les employés. Encore faudrait-il définir l'unité de représentation. Je sais que certains sujets seront exclus de ce projet de loi. Mais comme vous l'a dit mon collègue, nous sommes à l'étape du principe de la loi. M. Bean nous a dit, ce matin, qu'il ne voulait pas révéler jusqu'à quel point il pourrait faire preuve de flexibilité. Il disait que certaines choses sont essentielles dans ces amendements. Mais, il se pourrait qu'on arrive à une entente. Il ne croit pas que le projet de loi C-45 soit la bonne façon de procéder. Il reconnaît qu'en ce moment les employés qui seraient couverts par ce projet de loi, n'obtiennent pas vraiment de droits.

Je sais que votre interprétation du droit de l'association va jusqu'à la grève. Il y a encore là place à l'interprétation. Mais il était tout de même prêt à discuter cette loi si on pouvait la bonifier.

M. Guay: Oui, dans ce sens, certainement. C'est d'ailleurs le sens de l'intervention de M. Alford. On veut négocier. On veut parler. Et on profite vraiment de cette session pour commencer. C'est le sens de mon commentaire de tantôt: suspendons le projet de loi C-45, mais continuons le dialogue.

Mme Mailly: Peut-on procéder avec le projet de loi C-45, avec l'idée qu'on peut le bonifier?

The witness did not understand what I was asking... whether we can proceed with this.

The Chairman: The witness is a lawyer and may not choose to understand it. They do that once in a while.

Mr. Guay: I will answer quickly, Mr. Chairman.

The Chairman: All right, continue.

M. Guay: La réponse est oui, si on peut le faire article par article.

Mme Mailly: Merci. J'ai eu ma réponse.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman.

I cannot help but say I have a secure feeling sitting here listening to you, Constable Alford. Do you represent security from the Senate or strictly the House of Commons?

Mr. Alford: No, we are strictly representing the House of Commons. We are employees of the House of Commons. I do not want to go into that because, as I said, on the first day in court I could not believe when I walked out of there that we did in fact work on Parliament Hill and who we worked for. I

[Translation]

victory before the Federal Court. Once again, very recently, we have been refused everything concerning bargaining. The real problem is that they completely refuse to accept the existence of a bargaining unit. This is contrary to the Charter of Rights.

Mrs. Mailly: This can give way to several interpretations. According to this bill, the employees would have a bargaining unit. But then, it would be necessary to give a definition of a bargaining unit. I know that certain things will be excluded from the bill. But, as my colleague has been telling you, we are discussing the principle of the act. This morning, Mr. Bean told us that he preferred not to say how far he was prepared to be flexible. He said that some of these amendments are essential. But we still could reach an agreement. He does not think that Bill C-45 is the right approach, and he recognized that, for the time being, the employees who would be covered by this bill are not really getting any rights.

I know that, to your mind, the right of association can go as far as the strike. Here again, it is a matter of interpretation. But still, he was ready to discuss the act if it could be improved.

Mr. Guay: Yes, in that sense, certainly. This is precisely what Mr. Alford was saying. We want to negotiate. We want to discuss. And we want to take advantage of this opportunity and start the discussion right now. This is what I was saying a moment ago: Let us put aside Bill C-45, but by all means let us continue the dialogue.

Mrs. Mailly: Can we not proceed with Bill C-45, with the idea that we can improve it?

Le témoin n'a pas compris ce que je demandais... est-ce que nous pouvons continuer à étudier le projet de loi.

Le président: Le témoin est avocat, et il peut décider de ne pas comprendre. Cela leur arrive de temps en temps.

M. Guay: Monsieur le président, je vais répondre très rapidement.

Le président: Très bien, poursuivez.

Mr. Guay: The answer is yes, if we can do it clause-by-clause.

Mrs. Mailly: Thank you. I have my answer.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président.

En vous écoutant, Constable Alford, je ne peux pas m'empêcher d'avoir un sentiment de sécurité. Est-ce que vous vous occupez de la sécurité du Sénat ou seulement de celle de la Chambre des communes?

M. Alford: Non, nous sommes attachés uniquement à la Chambre des communes. Nous sommes des employés de la Chambre des communes. Je ne veux pas m'attarder sur cette question, car, comme je l'ai dit, après une journée devant le tribunal, j'avais du mal à me souvenir que nous travaillions

[Texte]

consider myself to be an employee of the House of Commons, and we are the Security Directorate of the House of Commons.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): As you know, this bill covers the employees of the Senate as well as the House of Commons. I assume that includes security in the Senate as well.

CUPE and PSAC have criticized the bill pretty strongly. They did not have many good things to say at all about the bill. I have not heard you say any good things about it either. Are there any?

Mr. Alford: At this particular moment, no.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): You mentioned in your comments that you were an unaffiliated organization. What does that mean?

Mr. Alford: That means that, for unique reasons, we did not want to be affiliated with either PSAC, CUPE, or any labour movement in Canada. We wanted to be as we are, the association represented by our own bargaining unit in the House of Commons Security Directorate, for ourselves as the House of Commons Security Directorate.

• 1630

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): You mentioned some concerns in the bill, some of which I also have, about the questions of staffing and classification.

You missed one, I think; competitions. I have had a number of my constituents who work on the Hill complain to me of unfair practices there. I think as this process of the committee evolves perhaps we will be able to look more closely at some amendments to the bill.

You referred to warnings of some problems that you wanted to give, either to senior management or the directorate of security and they refused to discuss them with you. Could you give me one or two examples of some of those problems which were refused discussion?

Mr. Alford: Again, Mr. Chairman and commission members, I would be remiss if I said I would not like to discuss certain aspects of security here in public. In camera I would have no hesitation about discussing things, but I do not think it is to the advantage of the House of Commons Security Service to discuss these topics we are discussing, or at least have in mind to discuss, in open forum.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Let me give you an example, then, which might be relevant.

Let us say there is a bomb threat. Somebody comes into the entrance of the West Block and speaks to someone and makes a verbal threat that there is bomb in the building. You may have passed that on to your superiors and they may have decided to neglect it as some foolish prank or something. Is that an example?

Mr. Alford: No, sir. As a matter of fact, bomb threats are taken very, very seriously here, whether they are received

[Traduction]

vraiment sur la Colline parlementaire, et à me souvenir pour qui nous travaillions. Je considère que je suis un employé de la Chambre des communes, j'appartiens à la Direction de la sécurité de la Chambre des communes.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Comme vous le savez, ce bill couvre les employés du Sénat tout comme ceux de la Chambre des communes. J'imagine que cela comprend la sécurité du Sénat également.

Le SCTP et l'ASPC ont critiqué ce bill très sévèrement. En fait, ils n'avaient pas grand-chose de bon à en dire. Vous non plus, vous n'en avez pas dit grand-chose de bon. Est-ce que vous y voyez des points positifs?

M. Alford: Pour l'instant, aucun.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Dans vos observations, vous avez dit que vous étiez un organisme non affilié. Qu'est-ce que cela signifie?

M. Alford: Cela signifie que, pour des raisons tout à fait uniques, nous n'avons pas souhaité nous affilier à l'ASPC ou au SCTP ou à tout autre mouvement syndical au Canada. Nous voulions garder notre statut actuel d'Association représentée par une unité de négociation propre à la Direction de la sécurité de la Chambre des communes.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Vous avez parlé de certains problèmes dans le bill, des problèmes que je vois également, au sujet de la dotation en personnel et de la classification.

Je crois que vous avez oublié une chose, les concours. Il y a sur la Colline plusieurs personnes de ma circonscription qui se plaignent de l'injustice des promotions. Au fur et à mesure des travaux de ce Comité, nous aurons peut-être l'occasion d'étudier plus attentivement certains amendements au bill.

Vous dites que vous désiriez mettre en garde la haute direction ou la Direction de la sécurité au sujet de certains problèmes, et qu'ils ont refusé d'en discuter avec vous. Pouvez-vous me citer certains de ces problèmes dont on n'a pas voulu discuter avec vous?

M. Alford: Là encore, monsieur le président, membres du Comité, j'hésiterais beaucoup à discuter de certains problèmes relatifs à la sécurité ici en public. Si vous siégiez à huis clos, je n'hésiterais absolument pas, mais à mon sens, il n'est pas dans l'intérêt du Service de sécurité de la Chambre des communes de discuter de ces questions en public.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Dans ce cas, je vais vous donner un exemple qui est peut-être approprié.

Supposons qu'il y ait une alerte à la bombe. Quelqu'un se présente à l'entrée de l'Edifice de l'ouest et déclare qu'il y a une bombe dans l'édifice. Vous en parlez à vos supérieurs qui, le cas échéant, décident de ne pas tenir compte de la menace, qu'il s'agit d'une blague stupide. Est-ce que c'est un exemple?

M. Alford: Non, monsieur. En réalité, les alerte à la bombe sont prises avec le plus grand sérieux, qu'elles nous soient

[Text]

verbally or by telephone. They are acted upon immediately and we have a system we put into effect immediately.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): To go back to this staffing question, I am going to tie in three things here. One is the old problem of patronage and favouritism and indeed nepotism, which I think we have seen often here. There is the question of the merit principle and whether or not seniority should form a part of that merit principle, as Mr. Bean so diplomatically described it this morning.

Are those strong problems, major concerns of this committee?

Mr. Alford: Yes, security certainly is not one of the . . . old age, or whatever you want to call it, is not taken into account.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Seniority?

Mr. Alford: Seniority is the word I was looking for. That is one of the things not taken into account.

Merit, at this particular moment, is maybe taken into account a little bit more, but again we are faced with the problem that the people who are setting these competitions up are not aware of what the merit of these members is.

Language is another problem. I have been here nearly eight years. When I came here there was no problem, and as far as I am concerned there is still no problem with language—unilingual, bilingual or whatever. But with all of the expertise and the many years I have put into this type of service in my lifetime, I cannot even apply for the promotional system here at the House of Commons because I am unilingual. That was not the case when I was hired here, but it has become the case in the past, since January 1, 1985.

Those are some of the things. The other things are that we have people who are bilingual. As my friend and counsel said a minute ago, six months ago they were bilingual; they were able to write the competitions and all of a sudden the House of Commons, or at least the Human Resources people, have opted somehow to retest these people and they have suddenly become stupid and are no longer bilingual. These are the things that we are facing, especially in the competition area.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): One last question, Mr. Chairman. I asked CUPE and PSAC who they thought the employer was here. I want to ask you that because I have now read in the bill—and I should have done this previously—and under definitions or interpretations, the employer has three definitions, a, b, and c, referring to the Senate, the House and Library of Parliament.

Who, in your mind, is the employer, and who do you think it should be for the purposes of this bill?

• 1635

Mr. Alford: I have to say, Mr. Chairman and members of the committee, that I am somewhat at a loss to know anymore exactly who is the boss on Parliament Hill. Prior to and since the first day I came here, the Speaker was undoubtedly the

[Translation]

faites en personne ou par téléphone. Nous nous en occupons immédiatement, et nous avons un système qui est mis en place sans tarder.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pour revenir à cette question de dotation, je vais faire le lien avec trois choses différentes. D'une part, le vieux problème du favoritisme, du népotisme, disons-le, qui revient si souvent. Il y a la question du principe du mérite, la question de savoir si l'ancienneté doit faire partie du principe du mérite, comme M. Bean l'a expliqué très diplomatiquement ce matin.

Est-ce que vous pensez que ce sont des problèmes très graves pour ce Comité, des problèmes à étudier en priorité?

M. Alford: Absolument, la sécurité n'est certainement pas . . . L'âge, si c'est le mot, n'entre pas en ligne de compte.

M. Turner (Ottawa—Carleton): L'ancienneté?

M. Alford: L'ancienneté, c'est le mot que je cherchais. C'est une des choses qui n'entrent pas en ligne de compte.

Pour l'instant, le mérite joue peut-être un certain rôle, mais encore une fois, les gens qui organisent ces concours ne connaissent pas le mérite des candidats.

La langue constitue un autre problème. Je suis ici depuis près de huit ans. Quand je suis arrivé, il n'y avait pas de problème et, personnellement, je pense qu'il n'y a toujours pas de problème, que l'on soit unilingue, bilingue, peu importe. Mais en dépit de mon expérience accumulée, de toutes mes années de service dans ce secteur, je ne peux pas espérer une promotion ici à la Chambre des communes parce que je suis unilingue. Quand j'ai été embauché, ce n'était pas le cas, mais depuis le 1^{er} janvier 1985, c'est devenu le cas.

Voilà donc certains problèmes. D'autre part, nous avons des gens qui sont bilingues. Comme mon ami et conseiller juridique l'a dit tout à l'heure, il y a six mois ils étaient bilingues, ils pouvaient rédiger des concours et, du jour au lendemain, la Chambre des communes, ou du moins les gens des Ressources humaines, ont décidé de faire subir de nouveaux examens à ces gens-là, et soudain ils sont devenus stupides, ils ne sont plus bilingues. Voilà le genre de problèmes auxquels nous nous heurtons, surtout pour les concours.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Une dernière question, monsieur le président. J'ai demandé aux gens du SCTP et de l'AFPC qui, à leur avis, était l'employeur ici. Si je vous pose cette question, c'est que j'ai maintenant lu le bill, j'aurais dû le faire plus tôt, et j'ai pu constater que, dans le chapitre des définitions ou interprétation, il y avait trois définitions pour l'employeur, a, b, et c, qui correspondaient au Sénat, à la Chambre et à la Bibliothèque du Parlement.

A votre avis, qui est l'employeur, et qui devrait l'être aux fins de ce bill?

M. Alford: Monsieur le président, membres du Comité, je dois reconnaître que j'aurais bien du mal à dire qui est la patron sur la Colline. Autrefois, c'était évidemment le Président qui était le suprême responsable de la Colline

[Texte]

supreme person responsible for Parliament Hill. However, after this organization of ours got set up, got rolling and accredited, we directed correspondence to the Speaker of the House of Commons, very serious correspondence. We did not get a reply from the Speaker. Some weeks, or maybe more than a month later, we got a reply from Dr. Blain who is the head of Human Resources. It leaves me now at a loss to know whether it is the Department of Human Resources that is running this organization or whether it is in fact, as we believe it should be, the Speaker of the House of Commons.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Let me just say in closing that I think you and your colleagues offer an extremely valuable and important service to all of us on Parliament Hill, and I thank you for your input into the committee.

Mr. Alford: Thank you very much, sir.

The Chairman: Thank you very much Mr. Turner. Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, thank you. Most of my concerns have already been raised. I am not going to chat with our witnesses about the right to strike. I think we have been over that enough.

I would appreciate if you would prioritize your other concerns, if you would list them in their ranking order of importance to be implemented into the potential modifications of the bill . . . the things that are most important to you and the things that are least important to you.

Mr. Guay: The most important thing is not even something that is necessarily covered in or can be modified by the bill. The most important thing is getting the parties to sit down and negotiate. For that, you do not need a bill. You do not need a bill to get people to sit down around a table.

There were mandatory provisions of the Canada Labour Code that applied to this case for well over six months. The association I represent was met with refusal. That is the most serious problem because as long as the parties are not discussing, there is no way you can prioritize the issues or discuss . . .

Mr. Tupper: I am sorry, I hope you are not misinterpreting my question. I am talking about the bill and things that could be done to strengthen it on behalf of the personnel you and Mr. Alford represent. I am simply asking you, in layman's terms, to prioritize these.

Mr. Alford: The first thing that has to be done is that we have to be given the right to negotiate. We have to be given the right to negotiate job classification. We have to be given the right to negotiate employment, the specific situations we have.

Mr. Tupper: Such as?

Mr. Alford: In the hiring . . . We have a practice here in the House of Commons that leaves everybody shrinking when it comes up to hiring. Last year, Treasury Board, in their

[Traduction]

parlementaire. Toutefois, depuis que nous avons constitué cette organisation, depuis que nous avons obtenu l'accréditation, nous nous sommes adressés au Président de la Chambre des communes, et nous lui avons envoyé une correspondance très sérieuse. Le Président de la Chambre ne nous a pas répondu. Plusieurs semaines, peut-être un mois plus tard, nous avons reçu une réponse de M. Blain, le chef des Ressources humaines. Aujourd'hui, je me demande vraiment qui dirige cette organisation, si ce sont les Ressources humaines ou bien, comme il serait normal, le Président de la Chambre des communes.

M. Turner (Ottawa—Carleton): En terminant, permettez-moi de vous dire que vos collègues et vous-mêmes assurez un service qui nous est extrêmement utile sur la Colline parlementaire, et je vous remercie pour votre participation aux travaux du Comité.

M. Alford: Merci beaucoup, monsieur.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Turner. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Monsieur le président, merci. La plupart de mes questions ont déjà été posées. Je n'ai pas l'intention de bavarder avec nos témoins du droit de grève. Nous avons suffisamment discuté de cette question.

J'aimerais que vous nous donniez une liste de vos préoccupations par ordre de priorité, que vous nous parliez des modifications à apporter au bill par ordre d'importance. Quelles sont les choses qui vous semblent les plus importantes, quelles sont celles qui vous semblent les moins importantes.

M. Guay: Le plus important ne figure pas forcément dans le bill, et peut n'avoir rien à voir avec les modifications qui pourraient être apportées. Le plus important, c'est d'obtenir que les diverses parties se réunissent et commencent à négocier. Pour cela, vous n'avez pas besoin d'un bill. Vous n'avez pas besoin d'un bill pour rassembler les gens autour d'une table.

Le Code du travail du Canada a des dispositions obligatoires qui se sont appliquées à cette situation pendant plus de six mois. L'Association que je représente a subi un refus. C'est le problème le plus grave car, tant que les parties ne discuteront pas, il est impossible de déterminer quelles sont les priorités ou de discuter . . .

M. Tupper: Excusez-moi, j'espère que vous ne vous êtes pas mépris sur ma question. Je vous parle du bill, de ce que nous pourrions faire pour le renforcer pour le personnel que vous-même et M. Alford représentez. Je vous demande de nous expliquer en termes simples quelles sont vos priorités.

M. Alford: Pour commencer, il faut qu'on nous donne le droit de négocier. Nous avons besoin du droit de négocier la classification des emplois. Nous avons besoin du droit de négocier les conditions d'emploi, tout ce qui correspond à notre situation particulière.

M. Tupper: Par exemple?

M. Alford: Dans le domaine de l'embauche . . . Ici, à la Chambre des communes, quand il est question d'embauche, les gens se font tout petits. L'année dernière, dans sa grande

[Text]

wisdom, gave the golden handshake to some of our most experienced members of the Security Service who were in the neighbourhood of 50 to 55 years of age and older. The word we got was that it was done to open the way for new and younger blood, which we certainly need and would be pleased to have here. Again, going back to favouritism, nepotism, what has happened is that we have just recently hired some people older than the people who were already let go with the golden handshake.

It is hard to believe this has happened, but it has. There are the people . . .

Mr. Tupper: These are people off the street.

Mr. Alford: Yes, they are people off the street, retirees from the armed services. This is the situation we are faced with. It boggles the mind to understand how it can happen, but that is exactly what is happening.

These are the things we realize we need if we are going to have any protection for the people who already work here and their promotion to senior positions. We need to be able to have some input into how these hirings are done, how the employment situation is set up. We certainly need to have negotiations in the area of promotion. This is one of the worst areas we have. As I have indicated before, how they can arrive at these things and change their minds the next day and then you make a phone call and 20 minutes later, half an hour later, you get . . .

• 1640

Mr. Tupper: You are generally speaking or talking here about classification and conditions of employment.

Mr. Alford: Those are the main things.

Mr. Tupper: And then beyond that.

Mr. Alford: And then to the right, to third party bidding arbitration. This is a "must" if in fact this House of Commons is to come back to a proper working arrangement again.

Mr. Tupper: Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Tupper. Ladies and gentlemen, we have been around once and we do have others to hear. Ms Copps, you have a couple of questions.

Ms Copps: I have just have a point of order. I am interested in hearing the questions or the elements which were raised that might be able to be discussed in camera and given the time constraints today, because we have another presenter, I was going to suggest that perhaps we could reserve the right to recall the scheduled meeting, because I think the points they have attempted to address are also relevant to what we are going to be looking at, which is the whole question of their own job situation, and so on. I can understand them not wanting to discuss it in public.

The Chairman: I want to reserve on that, Ms Copps. I sense that what we were talking about were security matters, not necessarily labour matters—and I appreciate the fact—and

[Translation]

sagesse, le Conseil du Trésor a congédié élagamment certaines personnes parmi les plus expérimentées du Service de sécurité, des gens de 50 à 55 ans et plus. En principe, c'était pour faire de la place à des nouveaux venus, à des gens plus jeunes, dont nous avons certainement besoin et que nous accueillerions avec plaisir. En fait, et cela nous ramène encore une fois aux problèmes de favoritisme, de népotisme, nous venons d'embaucher des gens qui sont plus âgés que ceux à qui on a accordé gracieusement une retraite anticipée.

Ce genre de chose est difficile à croire, mais c'est vrai. Il y a des gens . . .

Mr. Tupper: Ce sont des gens de l'extérieur.

M. Alford: Oui, des gens de l'extérieur, des retraités des Forces armées. Voilà donc la situation. Ce genre de chose est tout à fait renversant, mais c'est exactement ce qui se produit.

Voilà donc des choses qui devront être réglées si nous voulons protéger les gens qui travaillent déjà ici, si nous voulons assurer leur promotion à des postes supérieurs. Nous voulons pouvoir donner notre opinion sur l'embauche, sur la situation de l'emploi. Nous avons absolument besoin de négocier dans le secteur des promotions. C'est un de nos plus graves problèmes. Comme je l'ai dit, je ne comprends pas comment on peut en arriver à ce genre de décision et changer d'avis aussi rapidement par la suite. Lorsque vous parlez aux responsables 20 minutes ou une demi-heure après, ils vous disent . . .

M. Tupper: Vous voulez dire au sujet de la classification et des conditions d'emploi.

M. Alford: Ce sont les principaux points.

M. Tupper: Il y en a d'autres.

M. Alford: Le droit, l'arbitrage par une tierce partie. C'est absolument essentiel, si la Chambre des communes doit de nouveau avoir des conditions d'emploi raisonnables.

M. Tupper: Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tupper. Mesdames et messieurs, nous avons déjà effectué un premier tour, et nous avons d'autres témoins à entendre. Madame Copps, je pense que vous avez encore quelques questions.

Mme Copps: Je voudrais simplement faire un rappel au Règlement. J'aimerais savoir quelles sont les questions ou les points qui pourraient être abordés à huis clos. Compte tenu du manque de temps aujourd'hui—le Comité doit entendre un autre témoin—je proposerais que nous nous réservions le droit de reprendre la réunion régulière car les points que les présents témoins ont soulevés ont quelque chose à voir avec notre prochain sujet de discussion, à savoir les conditions d'emploi et tout le reste. Je peux comprendre qu'ils ne veuillent pas en discuter en public.

Le président: Je dois réfléchir à cette suggestion, madame Copps. Je pense qu'il s'agit plus de questions de sécurité que de questions de relations de travail. Je comprends cependant

[Texte]

obviously they would not want to bring those into public. Let us reserve on that and get an idea later today or tomorrow and see what those matters really are.

Ms Copps: I would like to reserve the right because I think that in the context of looking at their own working conditions . . . obviously, the question has to be raised; how can employees have input into their working conditions which can also impinge on what is good or bad for us? But if it deals with their working conditions, I am not presupposing what they are going to say.

The Chairman: If it deals with their working conditions, I have no problem. If it is strictly security . . .

Ms Copps: I got the impression they did not want to get into that because, you know, if you are talking about changes of plans that might deal with certain things . . .

The Chairman: Okay, Mr. Cassidy will make a point.

Mr. Cassidy: My point would be that the witnesses might perhaps help us and say whether these matters they wish to raise in camera were primarily security matters or in fact were labour matters that were directly relevant to the bill.

Mr. Alford: They are labour matters that direct to our working conditions which affect security here on Parliament Hill, yes.

Mr. Cassidy: I do not think we will have enough time to spend with the House of Commons management, but since we did ask them here today, we may want to hear from them for awhile and then possibly ask them to come back, as well.

Mr. Alford: We have no objection to coming back at another time, if you wish.

The Chairman: We will work something out. Are we content, then, to move now to say thank you very, very much to Mr. Alford and the counsel for the association? The remarks have been well taken. The committee, I am sure, will make use of them and will now listen to the other side of the House of Commons story for a little while. Thank you very much.

Mr. Alford: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Could I have Mr. Riedel and Mr. Blain, please. I am sure everyone in the room knows Mr. Riedel is the Acting Administrator, and with him is the Director General of the Human Resources Directorate.

Mr. E.A. Riedel (Acting Administrator, House of Commons): Thank you very much, Mr. Chairman. Dr. Blain and I are here at the committee's request and we will be pleased to assist the committee in any way we can.

As officials of the Commons administration, we are servants of the House and all its members. I am sure the committee will understand that it would be inappropriate for us to express our opinion or to comment on a bill which is currently before the House and which has been approved in principle by the House.

[Traduction]

qu'ils ne veuillent pas nécessairement en parler en public. Attendons pour prendre une décision. Nous aurons une meilleure idée de la situation un peu plus tard aujourd'hui ou demain.

Mme Copps: Je voudrais que nous ayons le droit de reprendre la réunion, parce que leurs conditions de travail . . . la question se pose. Comment ces employés peuvent-ils avoir un mot à dire au sujet de leurs conditions de travail lorsque ces conditions de travail peuvent avoir un effet direct sur nous? Je ne veux cependant pas anticiper sur ce que les témoins vont nous dire.

Le président: S'il ne s'agit que de leurs conditions de travail, il n'y a pas de problème. Si c'est simplement une question de sécurité . . .

Mme Copps: J'ai eu l'impression qu'ils ne tenaient pas aborder ce sujet particulier. En effet, les changements à certains niveaux . . .

Le président: M. Cassidy voudrait dire quelque chose.

M. Cassidy: Les témoins eux-mêmes pourraient peut-être nous dire si les points qu'ils veulent aborder à huis clos ont surtout à voir avec des questions de sécurité ou de relations de travail qui se rapportent directement au projet de loi.

M. Alford: Il s'agit des conditions de travail auxquelles nous sommes soumis et qui ont un effet direct sur la sécurité ici sur la Colline parlementaire.

M. Cassidy: Je ne pense pas que nous ayons déjà prévu suffisamment de temps pour la direction de la Chambre des communes. Cependant, puisque nous lui avons demandé de venir aujourd'hui, nous aurions peut-être avantage à entendre son point de vue pendant quelque temps. Nous pourrions lui demander de revenir également.

M. Alford: Nous pouvons en ce qui nous concerne revenir une autre fois, si vous le désirez.

Le président: Nous trouverons une solution. Devons-nous donc maintenant remercier M. Alford ainsi que l'avocat de l'association? Vos observations ont été notées. Vous pouvez être sûrs que le Comité en tiendra compte. Pour l'instant, il s'apprête à entendre l'autre version. Merci beaucoup.

M. Alford: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: M. Riedel et M. Blain peuvent maintenant s'avancer. Comme vous le savez, M. Riedel est l'administrateur intérimaire. Il est accompagné du directeur général de la Direction des ressources humaines.

M. E.A. Riedel (administrateur intérimaire, Chambre des communes): Merci beaucoup, monsieur le président. M. Blain et moi-même sommes ici à la demande du Comité et nous entendons lui être utile de quelque façon que ce soit.

En tant que responsables de l'administration de la Chambre des communes, nous sommes à la disposition de la Chambre et de ses députés. Le Comité comprend sûrement cependant qu'il serait inconvenant de notre part d'exprimer une opinion ou de

[Text]

Subject to this caveat, Mr. Chairman, we would be pleased to answer any questions which members may have.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Cassidy first, then Mr. Lewis.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman. I would like to ask a few questions to you and Dr. Blain, Mr. Riedel, and to welcome you each here. We would have liked to have the Speaker, but he demurred.

• 1645

As you know, when the government made the proposal to bring this forward, Mr. Hnatyshyn said the government desires to create a modern and progressive system of labour relations for the employees of Parliament. In your opinion, would Bill C-45 in fact be a modern and progressive system of labour relations?

Mr. Riedel: I think you have put me on the spot in the sense that you are asking me to express an opinion on the bill itself. As I indicated—perhaps you were absent, Mr. Cassidy—I do not think it would be opportune for us to actually comment on the content of the bill. As I mentioned, it is now before the House and has been approved in principle.

I do not wish to evade the question, but I think you perhaps will realize the situation we are in as the administration and as the servants of the House.

Mr. Cassidy: May I ask this question then? I think it is an extremely awkward situation you are in. At least nominally, the House of Commons is being asked to keep at arm's length from the creation of a system of labour relations that you are going to have to operate.

If you were the XYZ Manufacturing Company, you would fit into a system of labour relations the legislators in their wisdom had created. But in this case, there are special problems with the House. As you know, if you have a bad system of labour relations, it becomes difficult to have harmonious labour relations. An employer, therefore, has an interest in an effective and workable system of labour relations, short of those employers who want all kinds of loopholes so they can victimize and tyrannize their employees. I would assume the House of Commons does not fit into the latter category.

Can I ask this as a question of opinion? Do you feel that if Bill C-45 is in place, it will be possible for the House to respond to a number of the concerns that have been voiced by its employees and to establish an harmonious and an effective system of labour relations that can be generally satisfactory to the people who work within it?

[Translation]

faire des observations sur un projet de loi qui est actuellement devant la Chambre et qui a été approuvé par elle en principe.

Cette réserve apportée, monsieur le président, nous sommes prêts à répondre à toutes les questions que pourraient avoir les députés.

Le président: Merci beaucoup. M. Cassidy d'abord, suivi de M. Lewis.

M. Cassidy: je voudrais vous souhaiter la bienvenue, monsieur Blain, monsieur Riedel, et vous poser quelques questions. Nous avions invité le président, mais il a soulevé des objections.

Comme vous le savez, lorsque le gouvernement a présenté ce projet de loi, M. Hnatyshyn a déclaré que le gouvernement voulait créer par là un dispositif moderne et progressiste de relations de travail pour les employés du Parlement. À votre avis, le projet de loi C-45 représente-t-il un système moderne et progressiste de relations de travail?

M. Riedel: Vous me placez dans une situation difficile en ce sens que vous me demandez d'émettre une opinion sur la valeur du projet de loi lui-même. Comme je l'ai dit tout à l'heure, vous étiez peut-être absent à ce moment-là, monsieur Cassidy, je ne pense pas qu'il soit approprié pour nous de nous prononcer sur le contenu du projet de loi. En effet, le projet de loi est actuellement devant la Chambre et il a été approuvé par elle en principe.

Ce n'est pas que je veuille éviter votre question, mais vous devez comprendre la situation dans laquelle nous nous trouvons en tant que responsables de l'administration et serveurs de la Chambre.

M. Cassidy: Dans ce cas, puis-je vous poser cette question? Il me semble que vous vous trouvez dans une situation très embarrassante. En principe du moins, ou demande à la Chambre des communes de garder ses distances vis-à-vis de l'instauration d'un système de relations de travail que vous êtes appelés à appliquer.

Si vous étiez une compagnie manufacturière quelconque, vous auriez un système de relations de travail que les législateurs, dans leur sagesse, ont créé. En ce qui concerne la Chambre, cependant, il y a des problèmes particuliers. Comme vous le savez sans doute, un mauvais système de relations de travail n'est pas propice à une atmosphère saine. L'employeur a intérêt à ce que le système soit efficace et réaliste, en supposant évidemment qu'il ne soit pas ce genre d'employeur qui cherche des échappatoires pour exploiter ses employés. Et je suppose que la Chambre des communes n'est pas ce genre d'employeur.

Puis-je vous demander d'émettre une opinion? Croyez-vous que le projet de loi C-45, une fois en place, permettra à la Chambre des communes de répondre à un certain nombre des préoccupations exprimées ici par ses employés et d'instaurer un climat harmonieux et efficace de relations de travail capable de satisfaire de façon générale ses employés?

[*Texte*]

Mr. Riedel: I think I can indicate, of course, that we of the administration will do whatever we can to make the application of whatever bill is finally accepted by Parliament operate in a harmonious fashion. In other words, we will address all of our efforts to make the wishes of Parliament a reality, as reflected in the bill itself.

If you are asking my opinion on whether the bill will be administered in such a way as to ensure that these harmonious relationships will exist, I can only say that we will certainly try to.

I am afraid I cannot comment, though, as to whether it will satisfy the aspirations or requests of the individuals or the witnesses you have heard testify before you.

Mr. Cassidy: Perhaps then I could ask some specific questions. The union states—and I have just confirmed that it is still the case—that in the cafeteria service all job descriptions were revoked some year or year and a half ago. Employees have been informed that they can be assigned any duties, although many had had specialized positions that were in their job descriptions for a number of years. This is the current situation. Although they have a job classification, all it is a number and a salary, but there is no other content to it.

Since people like to know what they are meant to be doing and since people are judged on the basis of their performance in relation to what their duties are laid out to be, it is pretty difficult to know if you do not know what your duties are meant to be.

Under Bill C-45, what recourse would the employees have in trying to get job descriptions written; in other words, in trying to get adequate classifications so knew where they stood?

Mr. Riedel: I can comment, I think. If you are asking me what the reasons are as to why the job descriptions are not up to date . . .

Mr. Cassidy: No, I am asking whether the employees would have any recourse if Bill C-45 were in place and if they had formed a bargaining unit. Would they then be able to get any greater satisfaction to the problem or resolution to the problem than they have been able to get so far?

Mr. Riedel: I think again you are asking me whether Bill C-45 would be more effective than the system we now have in place. I find myself in a difficult situation.

Mr. Cassidy: Would there be a means under Bill C-45 by which a concern of those cafeteria employees about the lack of job descriptions could be addressed?

• 1650

Mr. Riedel: Yes, I think there would be the mechanism of consultation with management. Certainly the employees could make their concerns known to the House, much in the same way that the mechanism now exists for management and employees to get together and discuss common problems. In

[*Traduction*]

M. Riedel: Ce que je puis dire, c'est qu'en tant que responsable de l'administration, nous ferons tout notre possible pour que le projet de loi adopté par le Parlement soit appliqué d'une façon harmonieuse. En d'autres termes, nous ferons de notre mieux pour que les désirs du Parlement, tels que reflétés dans ce projet de loi, deviennent une réalité.

Par ailleurs, si vous voulez savoir si le projet de loi sera administré d'une façon qui garantira des relations harmonieuses, je vous répondrai que nous ferons tous les efforts possibles.

Pour ce qui est de savoir si le projet de loi répondra aux aspirations et aux attentes des personnes ou des témoins qui ont comparu devant vous, je ne suis pas en mesure de vous l'indiquer.

M. Cassidy: Dans ce cas, je vous poserai quelques questions précises. Le syndicat prétend, et je viens de vérifier, que, pour le service de la cafétéria, toutes les descriptions de tâches ont été annulées il y a un an ou un an et demi. Les employés ont été informés qu'ils pouvaient être affectés à n'importe quelle tâche, même si certains d'entre eux détenaient des postes spécialisés répondant à des descriptions de tâches bien précises depuis un certain nombre d'années. Donc, la situation est celle-ci. Les employés avaient une description de tâches, mais maintenant, il ne leur reste plus qu'un numéro d'employé et un salaire. Leurs postes ne correspondent à rien de précis.

Les gens, habituellement, aiment bien savoir ce qu'ils sont censés faire et ils aiment bien être jugés en fonction de certaines tâches bien précises. Ce doit être bien difficile s'il n'y a pas de descriptions de tâches.

En vertu du projet de loi C-45, comment les gens pourraient-ils être assurés d'avoir des descriptions de tâches écrites? Comment pourraient-ils avoir une classification adéquate de façon à se faire une idée de leur situation?

M. Riedel: Je peux essayer de répondre à la question. Si vous voulez savoir quelles sont les raisons pour lesquelles les descriptions de tâches ne sont pas à jour . . .

M. Cassidy: Non, je vous demande si les employés auraient quelque recours que ce soit si le projet de loi C-45 était en vigueur et s'ils formaient une unité de négociation. Seraient-ils mieux en mesure d'avoir une solution à leurs problèmes?

M. Riedel: Encore une fois, vous me demandez si le projet de loi C-45 serait plus efficace que le système appliqué actuellement. Vous me placez dans une situation difficile.

M. Cassidy: Y a-t-il quelque chose dans le projet de loi C-45 qui pourrait répondre aux préoccupations des employés de la cafétéria au sujet de leurs descriptions de tâches?

M. Riedel: Eh bien, il y aurait le mécanisme de consultation avec la direction. Les employés pourraient faire part de leurs préoccupations à la direction de la Chambre, comme ils ont tout le loisir de le faire en vertu du système actuel. Les employés peuvent rencontrer la direction pour discuter de

[Text]

other words, I would suppose that Bill C-45 would not make it any more difficult for employees to have those consultations, but I am not sure whether or not it would change the situation, Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: We have been told by the security employees, for example, that the willingness to consult on matters which are pretty important to people's livelihood or chances of promotion has not always been total. As employer, would the House of Commons' commitment to consultation be different under Bill C-45 from what it is today?

Mr. Riedel: I would like to ask Dr. Blain to comment on that, if I may, Mr. Cassidy.

Dr. Robert C. Blain (Director General, Human Resources Directorate): Thank you. I heard the presentation of the Security Association talking consultation, and that is always a very difficult one to address objectively and head on. There are different levels of consultation, and there has been consultation periodically and sporadically in the past, on a number of issues. Will Bill C-45 or versions thereof add to that consultation? I really cannot... This is a hypothetical question, from my point of view. However, in the past we have encouraged to some extent—and perhaps not enough—consultation on some major issues.

Mr. Cassidy: Dr. Blain and Mr. Riedel, when the Alliance was here this morning, they pointed out that there were many items which are not covered under collective bargaining in the Public Service. Where there was a form of quasi-negotiation—which I think is the best way of putting it—to the National Joint Council and through the Joint Consultative Committee with the Public Service Commission, this has led to such things as the work force adjustment provisions which were recently adopted. It essentially led to agreement on non-bargainable items such as meal allowances, northern allowances and that kind of thing. In other words, it is a relief valve for the restrictions on bargaining in the Public Service.

Is the House of Commons prepared to adopt and to apply the agreements reached under the National Joint Council and the Joint Consultative Committee with any of its employees who become unionized under Bill C-45, so that such things as the work force adjustment policy will apply to those employees? Is the House of Commons prepared to opt into those issues, as the National Research Council, for example, has done?

Mr. Riedel: I do not think I can give you that commitment on my own authority. I think this is something that would have to be referred to our Speaker or to our Board of Internal Economy.

Mr. Cassidy: In passing Bill C-45 then, we are being told that consultation in the past may not have been adequate, it

[Translation]

problèmes communs. En d'autres termes, le projet de loi C-45 ne rendrait pas plus difficile ce processus de consultation, mais je ne sais pas s'il représenterait un changement par rapport à la situation actuelle, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Les employés du service de sécurité nous ont dit, par exemple, que la direction de la Chambre n'a pas toujours été empressée de les consulter sur des sujets importants touchant leurs emplois et leurs chances d'avancement. L'engagement pris par la Chambre, en tant qu'employeur, de consulter ses employés serait-il différent de ce qu'il est aujourd'hui en vertu du projet de loi C-45?

M. Riedel: Si vous le permettez, monsieur Cassidy, je vais demander à M. Blain de répondre à cette question.

M. Robert C. Blain (directeur général, Direction des ressources humaines): Merci. J'ai entendu l'exposé de l'Association des employés du service de sécurité au sujet de la consultation. Je dois vous avouer que c'est un sujet très difficile à discuter de façon objective et directe. Il y a divers niveaux de consultation. Il y a eu dans le passé des consultations plus ou moins régulières sur un certain nombre de questions. Le projet de loi C-45, dans cette forme ou dans une autre forme, favorisera-t-il davantage la consultation? Je ne suis vraiment pas en mesure... Il me semble que, de toute façon, la question est hypothétique. Dans le passé, nous avons essayé d'encourager, peut-être pas autant que nous l'aurions pu, la consultation sur un certain nombre de sujets importants.

M. Cassidy: Monsieur Blain, monsieur Riedel, lorsqu'on l'Alliance a comparu ce matin, elle a indiqué qu'il y avait un nombre de questions qui n'étaient pas soumises à la négociation collective dans la Fonction publique. Lorsqu'il y aurait une forme de quasi-négociation—c'est la meilleure façon de l'appeler—avec la Commission de la Fonction publique, où on avait recours au Conseil national mixte et au comité consultatif mixte, elle a donné lieu à des mesures comme les dispositions sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, qui viennent d'être adoptées. Elle a essentiellement permis d'en arriver à une entente sur des points non négociables comme les allocations pour les repas, les allocations pour le service dans le Nord, etc. En d'autres termes, c'est quelque chose qui a servi de soupape de sûreté relativement aux restrictions imposées à la négociation dans la Fonction publique.

La Chambre des communes est-elle prête à accepter et à appliquer les ententes survenues dans le cadre du Conseil national mixte et du Comité consultatif mixte pour ses employés, quels qu'ils soient, qui seront syndiqués en vertu du projet de loi C-45, de façon à ce que la politique d'adaptation de la main-d'oeuvre, par exemple, s'applique également à ces employés? La Chambre des communes est-elle prête à faire siennes ces ententes, comme l'a fait, entre autres, le Conseil national de recherches?

M. Riedel: Je ne suis pas mandaté pour prendre ce genre d'engagement. Il faudrait poser la question au président de la Chambre ou au bureau de régie interne.

M. Cassidy: Pour ce qui est du projet de loi C-45, donc, vous nous dites que la consultation dans le passé n'a peut-être pas

[Texte]

could have been more adequate, but there is no definite commitment to more consultation; and that you cannot make a commitment on behalf of the House, although you have been sent here by the Speaker, that the agreements which have been reached, or the matters which have been decided through the Joint Council or the Joint Consultative Committee, will apply.

Mr. Riedel: I do not think I can give you assurances on the second point. On the first point, with regard to the inadequacy of consultations, I would think this would be a question of opinion between the individuals who sought such consultations. I think the Director General of Human Resources has indicated that perhaps, yes, there could have been more intensive consultations. If this is in fact a problem, regardless of the direction Bill C-45 takes, I think I certainly would be prepared, in my capacity as acting administrator, to ensure that if there are deficiencies in the current consultation process, to do whatever I can to take the necessary steps to improve the consultation process.

Mr. Cassidy: Mr. Riedel, in the case of classification of staffing, these issues have come up again and again, as I know you are aware. I would hope that the House is drawing some conclusions from the fact that if everybody who has been involved is criticizing the House, then there is something seriously wrong, which should have been addressed by now.

As far as the House is concerned, it has been suggested that a system of appeals on staffing decisions, which does not go beyond the House, is not comparable to what occurs in the Public Service where people can ultimately take appeals to the Public Service Commission. As far as the House administration is concerned, are there any overwhelming reasons why staffing decisions may not be appealed to an outside body such as the commission or an adjudicator appointed by the Public Service Staff Relations Board?

• 1655

Mr. Riedel: I cannot give you compelling reasons for or against. The actual practice has been that appeals within the House of Commons at the present time and historically have been limited within the House administration up the Speaker level. As to the pros and cons of extending that, I think it is a matter this committee and the House itself would wish to consider.

The Chairman: Mr. Cassidy, your time is up. I wonder if we had the present system explained in some detail . . . Would you accept that?

Mr. Cassidy: Yes, certainly.

The Chairman: Why do we not do that? Your time is up. Why do we not hear it so we know what it is.

Mr. Cassidy: I think it would be helpful.

Mr. Riedel: You would be interested in the grievance process or . . .

[Traduction]

été adéquate, qu'elle aurait pu être plus adéquate, mais que vous ne pouvez pas vous engager à ce qu'il y ait plus de consultations à l'avenir; vous ne pouvez pas vous engager non plus, au nom de la Chambre, même si vous avez été envoyé ici par le président, à ce que les ententes conclues ou les affaires traitées dans le cadre du Conseil national mixte ou du Comité consultatif mixte s'appliquent à la Chambre.

M. Riedel: Je ne peux pas vous donner d'assurance pour ce qui est du deuxième point. En ce qui concerne le premier, la consultation et son efficacité, je suppose que c'est une question d'opinion selon les parties impliquées. Le directeur général des Ressources humaines vous a indiqué qu'en effet la consultation aurait pu être plus efficace dans le passé. Si c'est un problème, quoi qu'il advienne du projet de loi C-45, je suis prêt, pour ma part, en ma capacité d'administrateur intérimaire, à prendre toutes les mesures nécessaires dans le cadre existant pour tenter d'améliorer le processus.

M. Cassidy: Vous savez certainement, monsieur Riedel, que les questions de la classification et de la dotation en personnel sont revenues constamment sur le tapis. J'espère que la Chambre comprend que, si tous les participants au processus lui ont adressé des critiques, il doit y avoir de sérieux problèmes, qui auraient dû être déjà réglés.

D'aucuns ont fait valoir que la procédure d'appel des décisions de la Chambre en matière de dotation en personnel, laquelle ne sort pas de la Chambre, ne peut être comparée à la procédure d'appel en vigueur dans la Fonction publique, qui va elle jusqu'à la Commission de la Fonction publique. Du point de vue de l'administration de la Chambre des communes, y a-t-il des raisons déterminantes pour lesquelles les décisions en matière de dotation en personnel ne peuvent pas faire l'objet d'un appel auprès d'un organisme extérieur comme la Commission de la Fonction publique ou un arbitre nommé par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique?

M. Riedel: Je ne peux pas vous donner de raison déterminante pour ou contre. La procédure actuelle, il en a toujours été ainsi, veut que les appels à l'intérieur de la Chambre des communes n'aillent pas plus loin que l'administration et le président. Pour ce qui est de la possibilité d'étendre cette procédure, je pense que c'est au comité et à la Chambre elle-même d'en décider.

Le président: Votre temps de parole est écoulé, monsieur Cassidy. Je ne sais si une explication détaillée du système actuel . . . Vous seriez intéressé?

M. Cassidy: Certainement.

Le président: Votre temps de parole est écoulé, mais nous pourrions peut-être avoir des précisions à ce sujet.

M. Cassidy: Ce serait utile.

M. Riedel: C'est la procédure de grief qui vous intéresse ou . . .

[Text]

Mr. Cassidy: On staffing decisions, yes.

Mr. Riedel: Appeals on staffing. Perhaps I could ask Dr. Blain to be more specific.

Dr. Blain: Thank you, Mr. Chairman. The staffing in the House is done on the basis of merit. We have adopted the merit principle. Underpinning the merit principle is a merit system with all the trappings, if I can use that expression: a statement of qualifications required to do a job; posting the position and the job; giving candidates suitable time to apply; giving a preference to House of Commons employees; evaluating the qualifications of the candidates through either tests or a combination of tests and interviews; choosing the appropriate or the best qualified candidate based on merit qualifications, etc., and giving the applications.

All the applicants have a right to appeal and a certain time frame within which to appeal and to state their reasons of the appeal. If there are appeals, the appeal is heard by a person or a committee delegated by the Speaker to hear the appeal. Generally we try to get a committee of managers to hear the appellant with or without representation and to make his case known to this appeal review committee.

Over the last four or five years there have been approximately 50 competitions appealed. That is the process which is very similar to the Public Service process in general terms.

Mr. Cassidy: As I understand it, in the Public Service the final appeal is not within the department but is to a Public Service Commission which is an agency of Parliament rather than the Public Service.

Dr. Blain: That is right. The appeal board . . .

Mr. Cassidy: Of the government.

Dr. Blain: Yes.

The Chairman: Ms Copps.

Ms Copps: Thank you. I would like to ask Mr. Riedel whom he represents.

Mr. Riedel: Today?

Ms Copps: Yes.

Mr. Riedel: I have been invited by the committee to appear to represent the administration of the House in my capacity as Acting Administrator.

Ms Copps: Are you representing the Speaker, the administration, the House of Commons or whom?

Mr. Riedel: I have not been asked specifically to represent a particular person or a particular body. My understanding was it was this committee's wish the Administrator—in my capacity the Acting Administrator—appear.

Ms Copps: Do you represent the Speaker?

Mrs. Riedel: I represent the Speaker in the sense that I work for the Speaker. I report directly to the Speaker.

Ms Copps: It seems to me—and I think Mr. Cassidy tried to point it out a little bit—that one of the basic flaws in the whole system is if you have . . . Presumably Dr. Blain represents

[Translation]

M. Cassidy: L'appel des décisions en matière de dotation.

M. Riedel: Très bien. Je vais demander à M. Blain de vous donner des détails.

M. Blain: Merci, monsieur le président. La dotation en personnel à la Chambre est effectuée selon le principe du mérite. Nous avons adopté le principe du mérite avec tout ce que cela comporte, si je puis dire: l'énoncé des qualifications requises; l'affichage du poste; les délais suffisants pour la présentation des demandes; la préférence accordée aux employés de la Chambre des communes; l'évaluation des qualifications des candidats soit par des examens soit par une combinaison d'examen et d'entrevues; le choix du candidat le mieux placé ou le plus qualifié selon le mérite, etc.

Tous les candidats ont le droit de faire appel de la décision dans un délai précis, en faisant état de leurs raisons. S'il y a appel, il est entendu par une personne ou un comité spécialement désigné par le président. De façon générale, c'est un comité de gestionnaires qui entend l'appelant, qui peut être représenté ou non.

Au cours des quatre ou cinq dernières années, il y a eu environ 50 concours qui ont fait l'objet d'un appel. La procédure elle-même ressemble assez à celle qui est en vigueur dans la Fonction publique.

M. Cassidy: Sauf que dans la Fonction publique, le dernier appel n'est pas entendu à l'intérieur du ministère mais au niveau de la Commission de la Fonction publique, qui est un organisme du Parlement plutôt que de la Fonction publique.

M. Blain: C'est juste. La Commission d'appel . . .

M. Cassidy: Du gouvernement.

M. Blain: Oui.

Le président: Madame Copps.

Mme Copps: Merci. Je voudrais demander à M. Riedel qui il représente.

M. Riedel: Aujourd'hui?

Mme Copps: Oui.

M. Riedel: J'ai été invité par le comité à comparaître au nom de l'administration de la Chambre des communes en ma capacité d'administrateur intérimaire.

Mme Copps: Vous représentez le président, l'administration, la Chambre des communes elle-même, qui au juste?

M. Riedel: On ne m'a pas demandé de représenter une personne ou un organisme en particulier. Si j'ai bien compris, le comité m'a simplement invité à comparaître à titre d'administrateur intérimaire.

Mme Copps: Vous représentez le président?

M. Riedel: Je représente le président dans la mesure où je travaille pour le président. Je relève directement de lui.

Mme Copps: Le problème fondamental, il me semble, et M. Cassidy a tenté de le faire ressortir, est que tout le système . . . il faut supposer que M. Blain représente la direction. Il faut

[Texte]

management. Presumably we just heard from employees who represent the workers currently organized in association as opposed to . . .

I would have thought the Speaker or somebody else would be there as a sort of a third party neutral arbiter. At the moment Dr. Blain's statement with respect to the grievance procedure indicated you have three managers who review any grievances with respect to competitions. How do you represent the other point of view or insure the representation of the other point of view?

Dr. Blain: There are three managers who review the appeal on behalf of the Speaker.

Ms Copps: I guess what I am trying to get at is, for the purpose of understanding the process, the Speaker in a sense is the employer or management. Is that correct?

• 1700

Mr. Riedel: It has been at least my personal assumption that the Speaker is the actual employer.

Ms Copps: Can you point to any other jurisdiction in Canada where labour disputes between employees and employers in an organized fashion can only be adjudicated by an employer? I mean it seems to me . . .

The Chairman: Ms Copps, I will not take this off your time. I will make sure you have lots of time, but we have to be very careful here because there is not another House of Commons in Canada. This is the first thing. We are unique in this area.

Ms Copps: Right, but I am just trying . . .

The Chairman: Someone this morning brought up the act which incorporated the Board of Internal Economy. I think the first two paragraphs are worth putting into the record:

There shall be a Board of Internal Economy of the House of Commons over which the Speaker of the House of Commons shall preside.

and:

The Board shall act on all matters of financial and administrative policy affecting the House of Commons, its offices, and its staff.

I think this is reasonably clear. Please go on.

Ms Copp: Looking at it as somebody who is coming in from the outside, it seems to me the process is disproportionately weighed in favour of the employer, and there is in fact no opportunity for a third-party assessment. I notice when the comments were made about the Security Service being denied input, Dr. Blain was sitting at the side shaking his head in the negative. Quite clearly, although he modified his remarks before the committee, he immediately responded to the statement made about lack of consultation by shaking his head no.

[Traduction]

supposer également que les employés que nous venons d'entendre sont ceux qui sont regroupés en association par opposition . . .

J'aurais pensé que le président ou quelqu'un d'autre aurait pu jouer le rôle de tierce partie neutre, d'arbitre. Pour l'instant, comme M. Blain l'a expliqué, la procédure de grief prévoit que les griefs relatifs aux concours sont entendus par un comité de trois gestionnaires. Qui représente l'autre point de vue?

M. Blain: Trois gestionnaires étudient l'appel au nom du président.

Mme Copps: Ce que j'essaie de faire ressortir, pour que le processus soit bien compris, c'est le fait que le président est l'employeur ou la direction. Est-ce exact?

M. Riedel: J'ai toujours pensé en ce qui me concerne que le président est le vrai employeur.

Mme Copps: Pouvez-vous m'indiquer un autre organisme au Canada où les conflits entre les employés et l'employeur à l'intérieur de structures quelconques sont revus et jugés par l'employeur? Il me semble . . .

Le président: Je ne vous décompterais pas du temps pour cette intervention, madame Copps. Je m'assurerais que vous aurez tout le temps au monde, mais je vais indiquer qu'il faut faire très attention parce qu'il n'y a pas d'autre organisme semblable à la Chambre des communes au Canada. Donc, la situation, est exceptionnelle.

Mme Copps: J'essaie simplement . . .

Le président: Quelqu'un ce matin citait la loi qui a créé le Bureau de régie interne. Les deux premiers paragraphes méritent d'être incorporés aux procès-verbaux.

Il y aura un Bureau de régie interne de la Chambre des communes que présidera le président de la Chambre des communes.

ensuite:

Le Bureau aura le pouvoir d'agir en ce qui concerne toutes les questions de politique financière et administrative touchant la Chambre des communes, ses bureaux et son personnel.

Je pense que c'est assez clair. Je vous en prie, cependant, poursuivez.

Mme Copps: Du point de quelqu'un qui vient de l'extérieur, il me semble que le processus favorise l'employeur d'une façon disproportionnée et ne prévoit pas vraiment d'évaluation par une tierce partie. Lorsque les employés du service de sécurité ont affirmé qu'ils n'étaient pas conviés à participer au processus, j'ai noté que M. Blain faisait signe que non de la tête. Il a eu l'occasion de préciser sa pensée devant le Comité, mais lorsque les employés ont dénoncé le mode de consultation, sa première réaction a été de faire signe que non.

[Text]

I am not taking a side one way or the other, but let us suppose there were a problem and the security guards felt there was a problem they were not able to discuss. Dr. Blain takes the position there has been consultation. How can there then be a third party independent arbiter not representing either the employee or the employer who can somehow shed a more neutral light on the situation?

Mr. Riedel: I suppose the simplest way for me to answer this is that at the moment in terms of the straightforward appeal process for staffing action, it ends at the Speaker's level.

Ms Copps: But I understood, if I was correct, the Speaker appoints three managers. Who represents the employees? If you look at a UI appeal, usually in order to guarantee neutrality you get one union, one management and one third-party person appointed. How do you guarantee there is worker representation?

Dr. Blain: The employee can bring to the appeal hearing his representative or representatives. This is as far as it goes.

Ms Copps: There is no actual formalized representation of a balance in the process, so it is weighted in favour of management.

Dr. Blain: It is a management review, yes.

Ms Copps: Could the House of Commons operate under the Canada Labour Code?

Mr. Riedel: I think this is the kind of question I would have difficulty responding to directly.

Ms Copps: Between November and April, was the House of Commons operating under the Canada Labour Code?

Mr. Riedel: Yes, we were certainly attempting to. You can imagine the very difficult situation we were in when the bill was in fact with and before Parliament, and from another perspective we were subject to the Canada Labour Code.

If I may reply, we can certainly make the system which Parliament decides should be operating within and on the precincts of Parliament Hill work, whether it is within the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act or Bill C-45. I think our role is to take whatever parliamentarians decide and ensure it works and works well.

Ms Copps: In other words, you have no particular bias or perspective with respect to any of the proposed methods.

Mr. Riedel: No, and I am sure you would not wish us to have any such biases, bearing in mind the kind of position we are in: namely, administration working for Members of Parliament.

Ms Copps: You may not want to respond to the comment made by the President of the Privy Council that it was not the government drafting this bill, it was the House of Commons. I am not exactly sure quite how he phrased it. He sort of implied the reason for all the delays was because of the administration.

[Translation]

Je ne prends pas partie pour un groupe ou pour un autre, mais, pour les fins de la discussion, je pars du principe qu'il y a un problème dont les gardes de sécurité ne peuvent pas discuter avec la direction. M. Blain, pour sa part, estime qu'il y a eu consultation. Quelle tierce partie indépendante, quel arbitre ne représentant ni les employés ni l'employeur peut être appelé à se prononcer sur la situation?

M. Riedel: Tout ce que je puis dire en réponse à cette question, c'est que, pour l'instant, en tout cas en ce qui concerne le processus d'appel des décisions de dotation, le dernier échelon est le président de la Chambre.

Mme Copps: Je croyais que le président nommait trois gestionnaires. Qui représente les employés? Prenez le processus d'appel de la Commission de l'assurance-chômage. Pour garantir sa neutralité, il y a un représentant des syndicats, un représentant de la direction et une tierce personne nommée. Dans votre cas, qui représente les employés?

M. Blain: L'employé peut se faire accompagner à l'audience par un ou plusieurs représentants. Il n'y a rien d'autre de prévu.

Mme Copps: Le processus lui-même, cependant, n'est pas neutre, il est biaisé en faveur de la direction.

M. Blain: C'est un processus d'examen par la direction, en effet.

Mme Copps: La Chambre des communes ne pourrait-elle pas fonctionner en vertu du Code du travail du Canada?

M. Reidel: Il m'est difficile de répondre à cette question de façon directe.

Mme Copps: De novembre à avril, la Chambre des communes fonctionnait-elle en vertu du Code du travail du Canada?

M. Reidel: Nous avons certainement essayé de fonctionner de cette façon. Vous pouvez imaginer la situation difficile dans laquelle nous nous sommes trouvés lorsque, d'une part, le projet de loi a été présenté à la Chambre et que, d'autre part, nous avons été soumis au Code du travail du Canada.

Nous nous conformerons à la décision du Parlement pour ce qui est du fonctionnement de la Colline parlementaire, que son choix s'arrête sur le Code du travail du Canada, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ou le projet de loi C-45. Notre rôle consiste à appliquer de la façon la plus efficace possible le système choisi par les parlementaires.

M. Copps: En d'autres termes, vous n'avez pas de préférence quant à ces mécanismes proposés.

M. Reidel: Non, et je suppose que vous ne voudriez pas que nous en ayons, compte tenu de notre position. Nous sommes là pour faire appliquer les décisions des députés.

Mme Copps: Je ne sais pas si vous voulez répondre à l'observation du président du Conseil privé, selon laquelle ce n'est pas le gouvernement qui a rédigé ce projet de loi mais la Chambre des communes. Je ne sais comment le dire au juste, mais il a laissé entendre que tous les retards étaient dus à l'administration.

[Texte]

• 1705

Mr. Riedel: I did not gather that, and I am not sure whether he may have been referring to the fact that this was a matter under review by the Management and Members' Services Committee. Certainly, I would not wish to comment, bearing in mind this was a bill presented by the government to the House of Commons. I feel it would not be proper for me, in the position I am in, to comment on the likelihood of success of a bill which is before Parliament.

Ms Coppins: Can you explain to me what steps you have taken as the administrator to ensure there will be adequate involvement and input into the Bill C-45 process from both the employer's and the employee's perspective?

Mr. Riedel: May I just seek a bit of clarification?

Ms Coppins: I guess what I am referring to are requests which have been forwarded via various channels. I assume you have employer representation, because I see people from the Broadcasting Service who are here representing management. How have you ensured the workers will be represented in terms of granting them leave or ensuring they have a chance to participate in the process in the same way as employers?

Mr. Riedel: Are you specifically referring to the deliberations of this particular committee?

Ms Coppins: Right.

Mr. Riedel: There has been a policy adopted by the executive committee of the House of Commons which indicated that if an individual is in fact specifically asked by the committee to appear, then the administration would release that individual and permit leave with pay.

Ms Coppins: What is the regulation regarding management representatives here?

Mr. Riedel: The regulation I am working under in my capacity is that those individuals who are involved in, or would be involved in, the administration of the legislation, once a piece of legislation is adopted, could attend and take in the deliberations as opposed to taking part in the deliberations.

Ms Coppins: Why would you be so liberal with representation from the management perspective and not from the worker perspective?

Mr. Riedel: I think there are certain individuals in the House of Commons who will have to actually be involved in the implementation of a piece of legislation on a daily basis to make it work. If it is part of their job duties to implement or administer a piece of legislation, then I think it is reasonable for such people to be present to hear various perspectives being expressed.

The Chairman: If I could interject—in addition to that, the executive committee made a specific recommendation in terms of hourly-rated employees, did they not?

Mr. Riedel: Yes, with regard to their attendance here. For individuals who wish to attend on their own, or who wish to

[Traduction]

M. Riedel: Ce n'est pas ce que j'ai compris. Il a peut-être voulu faire allusion au fait que toute cette question est en train d'être étudiée par le Comité de la gestion et des services aux députés. Je suis mal placé pour répondre à la question, parce que le projet de loi a été présenté à la Chambre par le gouvernement. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur les chances de succès d'un projet de loi qui se trouve devant le Parlement.

Mme Coppins: Pouvez-vous me dire quelle mesure vous avez prise en tant qu'administrateur pour vous assurer une participation satisfaisante de l'employeur et des employés au processus concernant le projet de loi C-45?

M. Riedel: Puis-je vous demander de vous expliquer davantage?

Mme Coppins: Je veux faire allusion aux demandes acheminées de différentes façons. Je suppose que vous avez des représentants de l'employeur; je vois des gens du Service de radiodiffusion qui sont ici pour représenter la direction. Quelles mesures avez-vous prises pour faire en sorte que les employés soient également représentés? Ont-ils des congés pour leur permettre de participer au processus au même titre que l'employeur?

M. Riedel: Vous voulez parler des délibérations de ce Comité?

Mme Coppins: Oui.

M. Riedel: Le Comité exécutif de la Chambre des communes a adopté une politique qui veut que, si une personne est invitée à comparaître par le Comité, elle peut avoir un congé payé pour le faire.

Mme Coppins: Quel est le règlement qui s'applique aux représentants de la direction ici?

M. Riedel: Le règlement que j'applique en ma capacité d'administrateur veut que les personnes qui ont ou qui auront quelque chose à voir avec la loi, une fois qu'elle aura été adoptée, puissent assister aux délibérations, sinon y participer.

Mme Coppins: Pourquoi êtes-vous si généreux pour ce qui est de la représentation de la direction et si peu généreux pour ce qui est de la représentation des employés?

M. Riedel: Il y a certaines personnes à la Chambre des communes qui seront appelées à faire appliquer la loi sur une base presque quotidienne. Si leurs fonctions les amènent à appliquer ou administrer une loi, je pense qu'il n'est que raisonnable de leur permettre d'entendre les divers points de vues exprimés à ce sujet.

Le président: Si vous le permettez, je voudrais signaler qu'en outre le Comité exécutif a fait une recommandation bien précise en ce qui a trait aux employés à salaire horaire. C'est bien le cas?

M. Riedel: Oui, pour ce qui est de leur présence au Comité. Les personnes qui désirent assister aux délibérations à titre

[Text]

make representations before the committee, the determination was made that effort would be made to allow them to attend, operations permitting, but they would be required to do that on their own time.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. The reason I raise the question is because I am having a bit of difficulty separating out the role of the administrator from the role of management. In light of the fact that there has not been organized bargaining units on the Hill, I would have thought the administrator would have seen his role as being a balance between workers and management.

Mr. Riedel: No, I hope I did not mislead you earlier. I do perceive myself as being a member of management and part of the management team.

Ms Copps: I am sorry. Presumably, if you are a good administrator, one of the ways of running a well-oiled operation is by ensuring there is a feeling of participation among employees as well as in management.

I am glad we were able to resolve it in what I consider to be a saw-off, but I was quite surprised the administration took the position that hourly-rated employees who were presidents of their locals were not allowed to attend this committee meeting unless they were specifically summoned by the committee. We have been able to saw that off by coming to some kind of compromise through the clause-by-clause consideration.

• 1710

It seems to me if you are really interested in making sure the employees understand the process, understand what is going on, you would tell them to be there and become involved in the process because they are going to be affected by it just as much as any manager, in the long run.

To me it showed a bias which I do not think is in the best interests of good employee-employer relations.

The Chairman: That is the end of your questions.

If I may go back to save Mr. Riedel, it was not his decision; that is the point. It was not his decision; it was a decision of the Executive Committee which is made up of the Clerk, the Sergeant-at-Arms, the acting Administrator, and is chaired by the Speaker.

Mr. Lewis.

Mr. Lewis: I would just like to follow up. I want to be sure who is who here. I am not so worried about who is the employer, although that was a good line of questioning and I think it should have been followed the way it was.

Who decided to take the appeal to the Federal Court?

Mr. Riedel: The latest appeal?

Mr. Lewis: Yes.

Mr. Riedel: The decision was taken by the Board of Internal Economy of the House.

Mr. Lewis: But not the government.

Mr. Riedel: That is correct.

[Translation]

personnel, ou qui désirent présenter des instances au Comité, peuvent le faire, conformément à la décision qui a été prise, selon les besoins du Service, mais pendant leur temps libre.

Mme Copps: Merci, monsieur le président. Je pose la question parce que j'ai du mal à séparer le rôle de l'administrateur de celui de la direction. Comme aucune unité de négociation n'a encore été constituée en bonne et due forme sur la Colline, j'aurais pensé que l'administrateur se serait donné le rôle d'intermédiaire entre les employés et la direction.

M. Riedel: Non, et j'espère que je ne vous ai pas induit en erreur plus tôt. Je me vois comme faisant partie de la direction et de l'équipe de direction.

Mme Copps: Je regrette, mais pour un bon administrateur, une des façons d'assurer un fonctionnement souple de l'organisation est de donner aux employés comme à la direction l'impression qu'ils participent.

Je suis heureuse que la situation soit bien claire de part et d'autre, mais je dois vous dire que j'ai été surprise de la décision de l'administration de ne pas permettre aux employés à salaire horaire, qui sont présidents de leur sections locales, de comparaître devant le Comité, à moins d'avoir été convoqués officiellement par lui. Un compromis a été trouvé au moment de l'examen article par article du projet de loi.

Si vous tenez réellement à ce que les employés comprennent ce qui se passe, il faudrait les encourager à participer, vu qu'à terme, ils seront affectés tout autant que le personnel de gestion.

C'est une mesure partielle, contraire aux bonnes relations de travail.

Le président: Vous avez épuisé votre temps de parole.

Ce n'est pas M. Riedel qui a pris cette décision mais le Comité exécutif constitué du greffier, du sergent d'armes, de l'administrateur suppléant, le Comité étant présidé par le président de la Chambre.

Monsieur Lewis.

M. Lewis: Je voudrais que toute la lumière soit faite sur cette question. La question n'est pas de savoir qui est l'employeur, bien que ce soit un problème intéressant qui aurait dû être creusé plus à fond.

Qui a décidé de porter appel devant la Cour fédérale.

M. Riedel: Vous parlez du dernier appel.

M. Lewis: Oui.

M. Riedel: La décision a été prise par le Bureau de régie interne de la Chambre.

M. Lewis: Et non pas par le gouvernement.

M. Riedel: C'est exact.

[Texte]

Mr. Lewis: Not the government. That is all I wanted to establish.

I would like to go to what rights people have now. I pursued this this morning, I pursued it this afternoon, and I just want to pursue it again.

It is my understanding that this bill will give employees rights they do not have right now, concerning hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, etc. Is that correct? They do not have those rights now, except as granted by the employer?

Mr. Riedel: I think this is what I was going to say. We have developed within the House of Commons a very comprehensive statement of policies and procedures.

Mr. Lewis: But it is one-sided; in other words it was developed by the administration?

Mr. Riedel: It was developed by the administration and then improved.

Mr. Lewis: This bill will give them certain rights they do not have now and they will be enacted once the bill goes through?

Mr. Riedel: May I seek some clarification. The rights you are referring to are under Part III, or overall, Parts I and II?

Mr. Lewis: Part III of the Canada Labour Code.

Dr. Blain: As you mentioned, Ed, we now have a compendium of policies which were established by the administration of the House. These contain certain rights and obligations.

Mr. Lewis: All right, but it is not enacted anywhere. This bill will bring it into . . .

Dr. Blain: It is proclaimed.

Mr. Lewis: It is proclaimed by management, but it will be a little stronger if it is proclaimed by being a law, will it not?

Dr. Blain: By being law, yes.

Mr. Lewis: When it becomes a law. If it becomes a law it would be stronger than what they have now, is that correct?

Dr. Blain: I can just comment that it would be a law which would need to be respected.

Mr. Lewis: All right.

Just a comment or two. We have had some comments today about the merit system and a very unique definition of it early this morning, and I appreciate it.

In view of the comments about nepotism and favouritism, can you tell me what steps have been taken to eliminate that complaint, and in your opinion is it eliminated? It is a criticism which is coming forward and I think it has to be met.

Dr. Blain: I have heard it; you keep hearing it. I am comfortable that the systems we have tried to put in place are there to arrest the possibility of nepotism or patronage, and I am quite comfortable with the measures put in place in the last five years.

[Traduction]

M. Lewis: C'est ce que je voulais savoir.

Je voudrais maintenant revenir sur la question des droits des employés, question que j'ai déjà soulevée ce matin et cet après-midi.

Si je comprends bien, le présent bill accordera des droits aux employés dont ils ne bénéficient pas actuellement en matière d'heures de travail, de salaire minimum, de congés annuels, de jours fériés, etc. Actuellement ce ne sont pas des droits mais des faveurs en quelque sorte, accordées par l'employeur, n'est-ce pas?

M. Riedel: J'allais justement vous expliquer que la Chambre a élaboré des modalités et des procédures très détaillées au sujet de toutes ces questions.

M. Lewis: D'accord, mais cette procédure a été élaborée exclusivement par l'administration.

M. Riedel: Oui, et ensuite elle a été améliorée.

M. Lewis: Ce projet de loi aura donc pour effet d'accorder aux employés des droits dont ils ne bénéficient pas actuellement.

M. Riedel: Pourriez-vous me dire si ces droits relèvent de la partie III ou des parties I et II?

M. Lewis: De la partie III du Code du travail du Canada.

M. Blain: Nous avons maintenant un ensemble de politiques établies par l'administration de la Chambre, politiques qui précisent toute une série de droits et obligations.

M. Lewis: D'accord, mais ce n'est qu'après l'adoption de ce bill, que ces droits auront une valeur juridique.

M. Blain: Ils ont été proclamés.

M. Lewis: Ils l'ont été mais par l'administration seulement, et le fait d'être consacrés par la loi leur donnera plus de poids.

M. Blain: Sans doute.

M. Lewis: En étant consacrés par la loi, ces droits auront plus de poids que maintenant, n'est-ce pas?

M. Blain: La loi devra bien entendu être appliquée.

M. Lewis: D'accord.

Il a été question aujourd'hui de l'avancement au mérite dont on nous a donné une définition très originale ce matin.

Je voudrais savoir quelles mesures ont été prises pour supprimer le népotisme et le favoritisme dont il a été également beaucoup question.

M. Blain: J'en ai effectivement entendu parler. Je sais néanmoins que les mesures mises en place depuis cinq ans permettront d'éliminer le népotisme et le favoritisme.

[Text]

I can only comment on the extent to which there is or is not, if I am presented with very specific cases; otherwise I am shooting in the dark here. There are systems in place to minimize it, prevent it, reduce it.

Mr. Lewis: Fair enough. Let me just establish something else for my own satisfaction. There has been a suggestion made that unless you have the right to strike and binding arbitration, then bringing forward problems that arise—there is no finality to it. You bring forward the problem and unless you have the right to strike or have it arbitrated, there is no finality to it. Is it not fair to say that if you hear the same complaint time and time again and you find yourself not having a good answer for what the judge said, that you better get a better answer or change things? What I am driving at is that the complaint is being made: Hey, listen, this is not a good law because we do not have the right to strike, we do not have binding arbitration.

• 1715

Is there not a case to be made—and I am a novice in this field; I do not mind admitting it—that if you hear the same problem being brought forward by staff time and time again and you are unhappy with your answer, surely you change things. Is not the way it works?

I know it is the way it worked in any law office or city office I ever ran, that if you get the same complaint from employees, you have to do something about it. If you are not selling your answer, pretty soon you do not have the employees and you have a continuing problem. Is that not the way it works?

Mr. Riedel: Well, you see, we have seen the complaints to which you have referred, of nepotism and favouritism, etc., and to the extent we can, to the extent we have been able to, we have tried to look into them to see if we can take some corrective action.

I must confess we have not had that many specific instances presented to us to investigate. We continually look at our practices and procedures to make sure they are efficient and effective and that they are fair to the employees. We try to ensure that those policies are carried out within the spirit within which they were developed.

I think there comes a point, though, when you cannot just go out and seek change for the sake of change—to change our own internal policies because there are continuing allegations. I think you have at some stage to say, well, let us have the specific evidence, the specific cases, we will go out and look into them; if then those cases warrant a change or they warrant corrective action, then we will take it.

Mr. Lewis: Are you saying you do not get them?

Mr. Riedel: Well, we do get them. We get them through our grievance procedure, we get them through our appeal procedure, but this is not the sort of thing we get on a daily or an hourly basis. We have not been deluged—you may correct me, Dr. Blain—but we have not been deluged with grievances and complaints.

[Translation]

Pour juger de la situation, il faut qu'on me soumette un dossier bien détaillé, sans quoi je risque de parler en l'air. Toujours est-il que des mesures ont été prises pour réduire et prévenir ce phénomène.

M. Lewis: D'accord. D'après certaines personnes, il est parfaitement inutile de se plaindre de certains problèmes si les employés n'ont pas le droit de grève ou le recours à l'arbitrage. Lorsqu'un problème fait l'objet de nombreuses plaintes ou réclamations, ne faudrait-il pas en conclure que quelque chose doit être changé? Les gens se plaignent du fait de ne pas avoir le droit de grève ni un recours à l'arbitrage.

Si les nombreuses réclamations ne sont pas suivies d'effet, cela ne prouve-t-il pas que quelque chose doit être changé?

C'est ainsi que cela se passe dans le secteur privé où j'ai travaillé, c'est-à-dire que lorsque les employés se plaignent à de nombreuses reprises de tel ou tel fait, il faut faire quelque chose sans quoi on risque de perdre les employés.

M. Riedel: On s'est effectivement plaint de népotisme et de favoritisme et dans toute la mesure du possible, nous avons cherché à remédier à cette situation.

Toutefois le nombre de cas qu'on nous a soumis aux fins d'enquête n'est pas fort élevé. Toujours est-il que nous veillons à ce que nos méthodes soient efficaces tout en étant justes vis-à-vis des employés. Et à ce qu'elles soient appliquées conformément non seulement à la lettre mais également à l'esprit de nos politiques.

On ne peut quand même pas changer les choses simplement à cause d'un certain nombre d'allégations. Ce n'est que lorsqu'on nous aura soumis des cas bien précis que l'on pourra enquêter et le cas échéant, des mesures seront prises.

M. Lewis: Vous voulez dire qu'on ne vous a pas soumis de cas bien précis?

M. Riedel: Il y a effectivement eu un certain nombre de griefs ou d'appels à ce sujet, mais on ne peut pas dire que nous sommes submergés de griefs.

[Texte]

Now, I can understand some reluctance on the part of employees, perhaps, to come forward to management.

Mr. Lewis: All right, over the course of a year, let us say, how many complaints of nepotism, favouritism, or patronage would you get?

Dr. Blain: Specifically, none.

Mr. Lewis: Specifically, none.

Mr. Riedel: Formally.

Mr. Lewis: Formally.

An hon. member: Could you repeat the question?

Mr. Lewis: I said I was curious to know how many formal complaints of patronage, nepotism, etc., have been brought forward in the past year.

So in other words, there have none that have come to you in writing, that have spelled out this is a situation which we think ignores the merit principle, and comes forward that way. Because this is being brought to us as a problem, and if from management's side, you are not getting the specifics, then I question if it is a real problem. I am just curious.

Dr. Blain: Maybe I should just clarify my rather categorical statement here. There were some 49 competitions appealed on a variety of grounds.

Mr. Lewis: Oh, I see; okay.

Dr. Blain: I do not recall specific, definitive allegations of nepotism or patronage; that the accusations were based on flaws in the process, that qualifications had not been properly assessed or evaluated, etc.

Mr. Lewis: I see.

Dr. Blain: If I can just talk to the number of grievances which relate to terms and conditions of employment, for your information we do receive grievances on the application of our terms, and also conditions of employment. It is quite apart from the staffing processes.

Mr. Lewis: Okay, that is all I have, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Lewis.

I wonder if I might just tag on to Mr. Lewis' questions. Would it be fair to say that a decade or a decade and a half ago almost all of the appointments to the staff of the House were a matter of patronage? Can you answer that?

Dr. Blain: I was not here.

Mr. Riedel: I think we would both be speculating, Mr. Chairman.

The Chairman: Okay; I was. Madam Mailly.

Mme Mailly: Merci, monsieur le président. Monsieur Blain, depuis quand êtes-vous directeur général des Ressources humaines?

M. Blain: Depuis juillet 1980.

Mme Mailly: Êtes-vous personnellement impliqué dans l'analyse des aptitudes des gardiens de sécurité lors de l'embauche?

[Traduction]

Certains employés hésitent sans doute à signaler ces cas à la direction.

M. Lewis: Combien de cas de népotisme ou de favoritisme sont portés à votre attention au cours d'une année.

M. Blain: Spécifiquement aucun.

M. Lewis: Aucun.

M. Riedel: Non pas officiellement.

M. Lewis: Je vois.

Une voix: Pourriez-vous répéter votre question?

M. Lewis: Je voudrais savoir combien de plaintes officielles concernant le népotisme et le favoritisme ont été déposées l'an dernier.

Vous n'avez donc pas reçu de plaintes officielles par écrit concernant des cas où l'avancement ne se ferait pas au mérite. Comme d'une part on nous a parlé de ce genre de cas mais que d'autre part, vous ne semblez pas en être saisi officiellement, je me demande dans quelle mesure c'est un vrai problème.

M. Blain: Je voudrais faire une mise au point. Environ 49 concours ont fait l'objet d'appels pour différents motifs.

M. Lewis: Je vois.

M. Blain: Je ne me souviens pas de plaintes de népotisme ou de favoritisme, mais plutôt que les titres de compétence des candidats n'auraient pas été convenablement évalués.

M. Lewis: Je vois.

M. Blain: Par ailleurs nous avons des griefs concernant les conditions d'emploi, mais cela n'a rien à voir avec les modalités de dotation.

M. Lewis: C'est tout, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewis.

Je pense qu'il y a dix ou quinze ans, pratiquement tous les postes à la Chambre étaient poutvus par favoritisme ne pensez-vous pas?

M. Blain: Je n'étais pas là à cette époque.

M. Riedel: C'est une question tout à fait hypothétique.

Le président: D'accord. Madame Mailly.

Mrs. Mailly: Thank you, Mr. Chairman. Since when have you been appointed Director General of Human Resources, Mr. Blain?

Mr. Blain: Since July, 1980.

Mrs. Mailly: Are you personally involved in assessing the skills of security guards when they are being hired?

[Text]

• 1720

M. Blain: Personnellement, non; indirectement, oui. Mes agents de dotation sont responsables de la dotation des agents ou de tout personnel.

Mme Mailly: Sous le régime du projet de loi C-45, est-ce que vous seriez plus ou moins impliqué dans l'analyse des aptitudes des gardiens de sécurité?

M. Blain: Vous me demandez encore de faire un commentaire sur l'impact du projet de loi C-45?

Mme Mailly: Je ne vous demande pas si c'est une bonne loi ou pas. Je vous demande si vos fonctions changeraient sous ce projet de loi.

M. Blain: Je préférerais ne pas faire de commentaire.

Mme Mailly: D'accord. Alors, je poserai une autre question, monsieur le président.

En ce qui concerne le bilinguisme requis des gardiens de sécurité, vous êtes-vous aperçu que le public exigeait de plus grandes connaissances linguistiques des gardiens de sécurité ou si, tout simplement, votre comité interne a décidé de changer les normes linguistiques pour l'embauche des gardiens de sécurité?

M. Blain: La décision, qui date déjà des années 1980 ou début 1981, a été prise par la régie interne. Il s'agissait de mettre sur pied, à la Chambre des communes, un régime qui respecterait la politique sur les langues officielles.

Dans les faits, avant 1980, plusieurs plaintes étaient adressées au commissaire aux langues officielles, tant de la part de la population anglophone que de la population francophone, concernant le service au public. Ils n'obtenaient pas les services dans leur langue. Il y avait un mouvement. Le public n'était pas servi dans la langue de son choix, comme c'est son droit. Alors, la politique a été mise sur pied en 1980.

Mme Mailly: S'est-il produit une accélération de ces exigences récemment?

M. Blain: Depuis 1985, tout titulaire d'une fonction qui exige une compétence linguistique doit satisfaire à ces obligations.

Mme Mailly: Est-ce le cas pour les gardiens de sécurité?

M. Blain: C'est le cas à l'intérieur de la Chambre, pour tous les postes.

Mme Mailly: Pour tous les postes. J'ai vécu une expérience avec un de mes commettants; M. Alford, le témoin précédent, connaît peut-être M. Elie. Ce dernier avait fait une demande d'emploi et on l'avait refusé parce qu'il avait un accent lorsqu'il parlait l'anglais. On est allé en appel et on nous a dit que le public se plaignait. Quand un gardien s'occupait des touristes et qu'il avait un accent dans une langue ou l'autre, les touristes étaient mal à l'aise. Cette réponse a-t-elle du sens, selon vous?

M. Blain: Ecoutez, il y a toutes sortes de plaintes. Je ne suis pas au courant des détails de ce cas, je ne peux pas commenter.

Mme Mailly: Merci, monsieur le président.

[Translation]

Mr. Blain: I am not involved personally but indirectly. The staffing officers are responsible for staffing all positions.

Mrs. Mailly: Under Bill C-45, would you be more or less involved in assessing the skills of security guards?

Mr. Blain: Are you asking a question concerning the impact of Bill C-45?

Mrs. Mailly: I am not asking whether the bill is good or bad, but whether your functions would change under the bill.

Mr. Blain: I would rather not comment.

Mrs. Mailly: Then I will ask another question, Mr. Chairman.

Regarding the bilingualism which is required of security guards, was it the public who was demanding that the security guards have better language skills or was it your internal committee which decided to change linguistic requirements for security guards?

Mr. Blain: The Board of Internal Economy took this decision in 1980 or 1981 in order to implement the provisions of the Official Languages Act in the House.

Before 1980, the Official Languages Commissioner had received a number of complaints both from anglophones and francophones concerning service to the public when people could not get service in their own language. The public was not being served in the language of their choice as is their right, and that is why this policy was put in place in 1980.

Mrs. Mailly: Have there been more such demands recently?

Mr. Blain: Since 1985, all positions which require linguistic skills have to meet these criteria.

Mrs. Mailly: Does this apply to security guards?

Mr. Blain: It applies to all positions in the House of Commons.

Mrs. Mailly: One of my constituents complained to me; the previous witness, Mr. Alford, might know Mr. Elie. Mr. Elie applied for a job and he was refused because his English was accented. He appealed the decision and he was told that there had been complaints from the public. Tourists apparently were not happy about security guards who spoke either of the official languages with an accent. Does this reply make sense according to you?

Mr. Blain: There are all sorts of complaints. Since I have not heard about this particular case, I cannot comment.

Mrs. Mailly: Thank you, Mr. Chairman.

[Texte]

The Chairman: Thank you very much, Madam Mailly. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thanks, Mr. Chairman.

Dr. Blain, the hiring practices here have come under question with the committee. They have been brought to my attention since I have been on Parliament Hill as well. Security mentioned just a little while ago that the golden handshake was offered to some senior personnel and then someone was hired to fill the job who was older than the person who left. Is this true?

Dr. Blain: Yes.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What an honest answer!

To build on Madam Mailly's concern on language, for example in the competitions that have taken place now since January 1, 1985, you say everything is designated as bilingual. If someone competes for a job and has the skills, the experience and the desire and if they pass and are available, willing and capable of learning the other language they may lack to meet the requirements of the job, what is in place now to allow those people to take second-language training so that they will be able to be given the job?

Dr. Blain: I can only comment on the policy and how the policy works. You are referring to a distinction between imperative staffing—need to—and conditional staffing. Under the conditional regime which was in place until 1985, employees who competed for positions and did not make the language requirements were afforded the opportunity of taking language training for one year to make up for the deficiency.

• 1725

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): At House of Commons' expense . . .

Dr. Blain: At House of Commons' expense.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): —with full salary?

Dr. Blain: With full salary. Since 1985, House policy is that all candidates to positions must meet all the requirements, including language requirement.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Before they apply, if it is designated as a bilingual position?

Dr. Blain: That is right.

The Chairman: And all positions are designated in the House . . .

Dr. Blain: The majority of positions have some language requirements attached to them.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I fail to see why someone who works on maintenance would have to have a position designated as being bilingual.

Dr. Blain: I said most positions had some bilingual requirements.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Mailly. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président.

Les modalités d'embauche ont été mises en cause devant le comité et j'en ai souvent entendu parler depuis que je siège à la Chambre. Il paraîtrait qu'on aurait offert une retraite dorée à un certain nombre d'employés haut placés qui auraient été ensuite remplacés par des personnes encore plus âgées. Est-ce exact?

M. Blain: Oui.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Voilà pour une fois une réponse honnête.

Pour reprendre la question soulevée par M^{me} Mailly, il paraît que tous les postes faisant l'objet de concours depuis le 1^{er} janvier 1985 ont été désignés bilingues. Si une personne a toutes les qualités requises pour un poste et si après avoir passé le concours, elle est disposée à suivre des cours pour apprendre l'autre langue, qu'est-ce qui est prévu pour lui permettre de suivre des cours dans la langue seconde.

M. Blain: Je vais essayer de vous expliquer comment cette politique est appliquée. Il faut faire une distinction entre les postes à dotation impérative et les postes à dotation conditionnelle. Selon la dotation conditionnelle appliquée jusqu'en 1985, les employés qui passaient un concours pour un poste mais qui n'avaient pas la compétence linguistique requise pouvaient suivre des cours de langue pendant un an pour se rattraper.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Aux frais de la Chambre des Communes . . .

M. Blain: C'est exact.

M. Turner (Ottawa—Carleton): . . . et à plein salaire?

M. Blain: C'est exact. Depuis 1985, tous les candidats au poste à pourvoir doivent satisfaire à toutes les conditions requises, y compris les connaissances linguistiques.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Donc avant même de poser leur candidature dans le cas des postes bilingues.

M. Blain: C'est exact.

Le président: Tous les postes à la Chambre sont désignés . . .

M. Blain: La majorité des postes exigent certaines connaissances linguistiques.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je ne vois pas pourquoi les postes d'entretien devraient être bilingues.

M. Blain: J'ai dit que la plupart des postes exigeaient certaines connaissances linguistiques.

[Text]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I assume maintenance is then an exception.

Dr. Blain: No, we feel the maintenance personnel are required to have some minimal knowledge of the other language, because they have to work in members' offices, they have to take orders and they have to understand what is going on in the other language.

If I may, Mr. Chairman, make a comment on the earlier point raised in regard to the retirement program which was offered this summer, it was a voluntary program, not a compulsory program.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Why did you hire someone more senior than the one who retired?

Dr. Blain: I do not think we would want to discriminate on the basis of age. We would get into trouble.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): We could really get into this one if you want, but I do not want to run out of time. This is—

The Chairman: I will give you a little more time if we can just... Can the Director of Human Resources tell us why then someone was hired who was older? I am curious and I am sure others must be. There must have been some reason.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): All right, let us get into it.

The Chairman: But we will not take your time to find out. There must be some reason, some other qualification which was there.

Dr. Blain: The persons are hired based on the set of skills and qualifications they present at the selection process. There are a number of conditions which had to be met, including a medical certificate. By policy, we have no way of discriminating or suggesting or indicating—and it is not done—because you are 55 or 48 or whatever, you are not qualified. This was our position.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Before he was in Ontario, they replaced Bill Davis with a senior man and they got hammered.

We are having problems defining the employer, and I understand by tomorrow we are going to have clarification on this, so I will not pursue who the employer is, as it is very confusing, but I want to ask you on the question of the right to strike. It is not in the bill. Are you pleased it is not in the bill?

The Chairman: Again with respect, Mr. Turner, these gentlemen cannot answer this question.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I see some buttons around Parliament Hill which read "justice". I assume it applies to seeing that justice is done in Bill C-45. If this bill is passed as it now stands, will it mean more or less justice for the employees on Parliament Hill?

The Chairman: Same point I am afraid, Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I am trying.

The Chairman: We cannot ask our witnesses, in their position, to comment on the suitability of this piece of legislation.

[Translation]

M. Turner (Ottawa—Carleton): L'entretien constitue donc une exception.

M. Blain: Non, les personnes chargées de l'entretien doivent avoir ne serait-ce qu'une connaissance rudimentaire de l'autre langue, car elles doivent travailler dans les bureaux des députés et doivent donc pouvoir comprendre les ordres qu'on leur donne éventuellement dans l'autre langue.

En ce qui concerne le programme de retraite offert l'été dernier, c'était un programme purement facultatif et non pas obligatoire.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pourquoi avez-vous engagé une personne plus âgée que celle qui a pris sa retraite?

M. Blain: On ne peut pas faire de discrimination en fonction de l'âge. Cela risquerait de nous valoir des ennuis.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est une question qui mériterait une discussion plus approfondie mais le temps presse.

Le président: Le directeur des ressources humaines pourrait-il nous expliquer pourquoi on a engagé une personne plus âgée que celle qui est partie à la retraite. Je voudrais bien connaître la raison.

M. Turner (Ottawa—Carleton): D'accord, allons-y.

Le président: Ce en sera pas imputé sur votre temps de parole. Peut-être cette personne avait-elle d'autres compétences.

M. Blain: Les personnes sont engagées en fonction de leurs qualités et compétences. Les candidats doivent répondre à un certain nombre de conditions, y compris un certificat médical. En principe nous ne pouvons pas refuser la candidature de personnes âgées de 55 ans ou de 48 ans.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Lorsque Bill Davis a été remplacé en Ontario par une personne plus âgée que lui, les critiques n'ont pas manqué de fuser.

Comme la question de la définition de l'employeur va être clarifiée demain, je voudrais passer à un autre problème. Êtes-vous content que le droit de grève ne figure pas dans le bill?

Le président: Je vous ferai remarquer que les témoins ne peuvent pas répondre à cette question, monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'ai vu des gens sur la Colline arborer des macarons avec l'inscription Justice. Je présume qu'il s'agit du bill C-45. Si ce bill est adopté dans sa forme actuelle, les employés de la Colline seront-ils traités plus ou moins justement?

Le président: Vous récidivez, monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'essaie.

Le président: On ne peut pas demander aux témoins ce qu'ils pensent du projet de loi.

[Texte]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Perhaps we could close the door. One last point is on this issue of . . .

The Chairman: Last try.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): —morale on Parliament Hill, which we hear is so terrible. Is it really as bad as some of the witnesses and staff have in fact said to me, many of whom live in my riding? Is it that bad?

Mr. Riedel: If I may respond, Mr. Chairman. I personally have found this a very, very difficult question to answer. I am not sure whether when that point is made individuals are referring to morale as it used to be five, six, 10 years ago, worse than it was two or three years ago, worse than it is in the Public Service, worse than it is in the private sector . . . I have real difficulty in trying to relate it to . . . if it is bad in relation to what other milieu, what other work environment.

• 1730

Perhaps I have been too closely involved in the administration over the years, but we have instituted some very substantial changes in the last five to six years which have impacted on employees' terms and conditions of employment. I would have thought and even hoped, having been with the House since 1980, as has Dr. Blain, that our morale would have been better. I am afraid though that I cannot offer you any opinion other than a personal perspective as I am.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you.

The Chairman: Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Dr. Blain and Mr. Riedel, I had a person who used to sit very close to where I now sit who shared with me how all the hiring was done two decades ago. I really have to share with the committee how we have moved forward in a period of 20 years, the result of a considerable degree of professionalism in running the human resources division.

Dr. Blain, you and I do not know one another very well, but I have to . . . well, I suppose I do not want to congratulate you on the manner in which you deflect my putting forward good constituents for consideration for employment, but I nevertheless respect the professionalism with which you approach things.

It does not matter which of you answer this question, but in your minds is there a difference between a grievance and an appeal? Can you use the terms interchangeably?

Dr. Blain: You cannot really do that. In both cases an employee feels aggrieved, that something has happened to him he does not think is right.

We use the terms differently. Traditionally, the appeal speaks in terms of decisions reached in staffing, and a grievance is a mechanism to deal with terms and conditions of employment. Fundamentally, an employee feels that his rights have been breached or aggrieved in both cases.

Mr. Tupper: Are there any areas in the system at the moment relating to employees that cannot either be grieved or appealed?

[Traduction]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): On pourrait peut-être fermer la porte. Une dernière question concernant . . .

Le président: Ce sera votre dernier essai.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Il paraît que le moral des employés de la Colline est au plus bas. La situation est-elle vraiment aussi mauvaise qu'on le prétend?

Mr. Riedel: C'est une question à laquelle il est extrêmement difficile de répondre. Je ne sais pas au juste si, en invoquant cet argument, les gens parlent du moral d'y il y a cinq, six ou dix ans, qui était pire qu'il y a deux ou trois ans, pire qu'il ne l'est dans la Fonction publique ou dans le secteur privé . . . Je ne comprends pas très bien sur quel milieu de travail porte la comparaison.

Je me suis peut-être trop occupé d'administration dans ma carrière, mais au cours des cinq ou six dernières années, nous avons effectué des changements importants qui ont influé de façon considérable sur les conditions d'emploi. De même que M. Blain, je suis au service de la Chambre depuis 1980, et je pensais, j'espérais même que notre moral s'était amélioré. Je ne puis toutefois vous donner qu'une opinion purement personnelle.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je vous remercie.

Le président: Monsieur Tupper.

M. Tupper: Monsieur Blain, monsieur Riedel, l'un de ceux qui étaient assis tout près de moi m'a raconté comment la dotation des postes se faisait il y a une vingtaine d'années. Laissez-moi dire au Comité combien nous avons fait de progrès depuis, et combien le recrutement se fait avec professionnalisme.

Monsieur Blain, nous ne nous connaissons pas bien, mais je dois . . . Je devrais presque vous féliciter pour la façon dont vous repoussez des gens de ma circonscription, dont j'ai, proposé le nom à un poste, car malgré moi, je respecte votre conscience professionnelle.

Peu importe lequel de vous répond à cette question: à vos yeux, existe-t-il une différence entre un grief et un appel? Les deux termes sont-ils interchangeables?

M. Blain: Non, ils ne le sont pas, encore que dans les deux cas, l'employé considère qu'il a subi un préjudice, qu'il a été traité injustement.

Mais les termes ne sont pas synonymes, l'appel porte sur des décisions de dotation, le grief porte sur les conditions d'emploi. Dans les deux cas, toutefois, l'employé considère qu'on a porté atteinte à ses droits.

M. Tupper: Y a-t-il à l'heure actuelle des points sur lesquels les employés ne peuvent présenter de grief ni faire appel?

[Text]

Dr. Blain: Everything in the current set of policies can be grieved.

Mr. Tupper: Everything can be grieved through the process you outlined with us.

Mr. Riedel, noting my comment about the system of 20 years ago, where we really are now, and the remarkable progress we have made, surely in the orderly management of a group of employees it would be helpful to have a good system of classification in place.

Mr. Riedel: Yes.

Mr. Tupper: You do not have any difficulty with that.

Mr. Riedel: I agree with the principle of having a good system in place, yes.

Mr. Tupper: As far as the House of Commons is concerned then, it would be useful for everybody to have a good system of classification and to know the terms of those classifications.

Mr. Riedel: I think it is a matter of principle and good employee relations. Yes, we should have the best system we can develop.

I might add, that has been our objective over the years, certainly since 1980, and since I have been associated with the House.

Mr. Tupper: Could you make the same kind of generalization relative to promotion, that in fact it would be just as useful to have the conditions of promotion spelled out as it would be for job descriptions, which I presume is what a classification is?

Mr. Riedel: In terms of striving for an ideal, yes. That is bearing in mind, of course, that we in the administration have to work within the parameters set for us by the members.

Mr. Tupper: A good system of classification and promotion of employees would really present you with no difficulties as an administrator?

Mr. Riedel: A good system . . . no, not if your understanding of a good system is the same as mine.

Mr. Tupper: Right.

• 1735

Just pursuing that aspect of it a little bit further, what handicap do you feel you have as an administrator, in having a third-party grievance process?

Mr. Riedel: It is our job to implement whatever the Members of the House of Commons wish. In that respect, whatever finally comes out of these deliberations and is adopted by the House is whatever we will administer to the best of our capabilities.

At the present time, as I mentioned a moment ago, we have tried to implement the best system possible of classification and staffing and all the others terms and conditions of employment that we have been able to and that we have been mandated to provide by the House, by the Board of Internal Economy, by the executive committee, etc.

[Translation]

M. Blain: Il n'y a rien dans les politiques actuelles qui ne puisse faire l'objet d'un grief.

M. Tupper: À tous les stades de la procédure que vous nous avez décrite, il est donc possible de présenter un grief.

Monsieur Riedel, compte tenu de mon observation sur les progrès remarquables que nous avons réalisés au cours de ces 20 dernières années, vous reconnaissez certainement qu'il serait utile, pour la bonne gestion des employés, d'avoir un solide système de classification en place.

M. Riedel: Certainement.

M. Tupper: Vous n'y voyez pas d'objection.

M. Riedel: Je ne vois certainement pas d'objection au principe.

M. Tupper: En ce qui concerne la Chambre des communes, un bon système de classification dont les termes sont bien compris serait donc utile à tous.

M. Riedel: Je pense que c'est une question de principe et de bonnes relations avec les employés. Oui, nous devrions travailler à mettre au point le meilleur système possible.

J'ajouterais que c'est notre objectif depuis des années, certainement depuis 1980, depuis que je suis au service de la Chambre des communes.

M. Tupper: Pensez-vous que le même principe vaut pour les conditions d'avancement, à savoir qu'il serait tout aussi utile que celles-ci soient clairement énoncées, aussi clairement que les descriptions de poste, ce qui est l'essence d'un système de classification.

M. Riedel: Idéalement, oui, compte tenu toutefois du fait que dans l'administration, nous devons respecter les paramètres qui nous sont imposés par les députés.

M. Tupper: Un bon système de classification et d'avancement des employés aplanirait toutes les difficultés de votre tâche d'administrateur?

M. Riedel: Un bon système . . . Non, pas si vous adoptez ma notion de ce qui constitue un bon système.

M. Tupper: C'est bien cela.

Allons donc un peu plus au fond des choses: en quoi un processus de grief par des tiers vous gêne, en votre qualité d'administrateur?

M. Riedel: Nous avons pour mission de répondre aux vœux des députés de la Chambre des communes de sorte qu'en dernier ressort, nous administrerons de notre mieux ce qui se dégagera de ces délibérations et ce qui sera adopté par la Chambre.

À l'heure actuelle, comme je le disais il y a quelques instants, nous avons essayé de mettre en place le meilleur système de classification, de dotation et de conditions de travail possible dans le cadre de la mission qui nous a été confiée par la Chambre, par le Bureau de régie interne, par le Comité exécutif, etc.

[Texte]

Mr. Tupper: If you were trying to give this committee some advice as to the downside or the shortfall of third-party grievance within a parliamentary precinct, what would you see the shortfall items as being?

Mr. Riedel: Again, I would be in the difficult situation of commenting on what is and what might be and how that relates to the government.

The Chairman: Mr. Tupper, I doubt if you could even get him to give you that advice over a cold beer later this evening. They are pretty circumspect in their dealings. Thank you very much. I have two questions for the second round. I hope we can wind it up fairly quickly. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Thank you Mr. Chairman. I hope your suggestion of the cold beer will be coming in shortly.

Mr. Riedel: can you help us with this question? While the House has approved the bill in principle, not all of us agreed with that. We nevertheless did not examine it in detail. While any distinction is a judgment call, nonetheless there is a number of particular provisions of the bill that could hardly be seen as being fundamental issues of principle, but nonetheless are important in the day-to-day conduct of employee-management relations.

Bearing that in mind, has your staff studied Bill C-45 and have you any suggestions for change in the bill which would improve it or make the bill more workable? I am thinking particularly not of changes in principle, because you will not tell me about that, but of changes in detail or technical aspects of the bill.

Mr. Riedel: Well, we have certainly looked at the bill. I have tried to familiarize myself with it, as have members of my staff. But again we have taken the approach that if there are any difficulties with the bill, whatever they might be, it is our role to eventually administer it to the best of our abilities. I think that is all I can really say in response to your question.

Mr. Cassidy: I think the Speaker suffers from the same kind of sinus, shall we say. May I make this suggestion? We will begin the clause-by-clause consideration in about 10 days. Would it be possible for you at the staff level to communicate any concerns about particular clauses to the Board of Internal Economy, since it is a body which can in fact bring those to our attention? Could I make that request, that if there are items which you have concerns about, you seek to use that channel in order that they can be communicated to us, rather than leaving the House stuck with provisions which might prove to be very difficult?

Mr. Riedel: Could I take that under advisement? I do not think I am in a position to give you a firm commitment that in fact I can do that.

Mr. Cassidy: I am making a constructive suggestion. I would now like to ask you a question.

[Traduction]

M. Tupper: Si vous essayiez de présenter au Comité les inconvénients ou les lacunes de griefs de tiers en milieu parlementaire, comment les définiriez-vous?

M. Riedel: Là encore, je me trouverais dans la difficile nécessité de parler de ce qui existe, de ce qui pourrait exister et des incidences que cela comporterait pour le gouvernement.

Le président: Monsieur Tupper, vous parviendrez peut-être à lui tirer les vers du nez plus tard, en allant boire un pot ensemble, mais j'en doute quand même. La circonspection est de rigueur chez ces gens. Merci beaucoup. J'ai deux questions pour le second tour, et j'espère que nous pourrions les régler assez rapidement. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Je vous remercie, monsieur le président. J'espère en effet que votre proposition d'aller boire un verre ensemble ne se fera pas trop attendre.

Monsieur Riedel, pouvez-vous nous aider sur ce point? La Chambre a approuvé le projet de loi en principe, sans qu'il ait pour autant été approuvé par nous tous, mais nous ne l'avons toutefois pas examiné en détail. Toute distinction implique jugement, certes, mais certaines dispositions du projet de loi ne peuvent guère être considérées comme des questions fondamentales de principe, tout en étant importantes dans le déroulement quotidien des relations entre employés et administration.

Compte tenu de ce fait, votre personnel a-t-il étudié le projet de loi C-45 et avez-vous des propositions qui le rendraient plus applicable, qui l'amélioreraient? Je ne songe pas ici à des modifications de principe, parce que vous ne me répondriez de toute façon pas, mais à des changements de détail ou à des aspects techniques du projet de loi.

M. Riedel: Nous avons certainement étudié le projet de loi et avons essayé de bien le connaître, mes collaborateurs ainsi que moi-même, mais là encore, nous avons conclu que si le projet de loi présente des difficultés de quelque ordre qu'elles soient, c'est à nous, en dernier ressort, de l'appliquer au mieux de nos capacités. C'est vraiment tout ce que je peux dire en réponse à votre question.

M. Cassidy: Je pense que l'Orateur souffre de la même maladie, en quelque sorte. Puis-je vous faire la proposition suivante? Dans une dizaine de jours, nous allons commencer l'examen du projet de loi article par article. Vous serait-il possible, à vous et à vos collaborateurs, de faire part au Bureau de régie interne de toutes les préoccupations que suscitent certains articles, puisque ce bureau est en mesure de les porter à notre attention? Puis-je donc vous prier, au cas où vous auriez des réserves sur certains points, de passer par cet intermédiaire pour nous en faire part plutôt que de laisser la Chambre se débattre avec des dispositions qui pourraient se révéler très inconfortables?

M. Riedel: J'en prends note, mais je ne crois pas être en mesure de prendre cet engagement.

M. Cassidy: Je vous fais une proposition constructive, et j'aimerais maintenant vous poser une question.

[Text]

I think members are agreed that where a service is central, then there is a case for saying the right to strike should not be granted. For example, in most parts of Canada the police do not have the right to strike, and that includes some of the provinces with NDP governments. I would like to ask if there are any services in the House of Commons which, in your opinion, are not essential in keeping the Members of Parliament at work or...

• 1740

The Chairman:—other than the administrator, of course!

Mr. Riedel: This is very, very difficult to answer. Some members would deem the restaurant services to be absolutely essential from a sustenance point of view. I am not sure I can give you a very constructive or useful answer to...

Mr. Cassidy: Let me try it this way, then. If you were to cut the restaurant services by half for a period of a few days, would Parliament still be able to continue with work?

Mr. Riedel: I might say I think...

The Chairman: Mr. Cassidy, I think you have to ask the members that. I do not think you can ask the staff. Let us face it, the West Block cafeteria was down for nearly a year and the flak was horrific.

Mr. Cassidy: Yet we survived and we are still here.

The Chairman: Oh, yes, we survived; but I do not think you can ask the administration to comment on whether it was a good idea or not.

Mr. Cassidy: The only evidence I have, Mr. Chairman, is what happened to the government during the time that cafeteria was shut. However, I would like to ask: When the House of Commons administration decreed there would be no direct payment for overtime, but that it would just simply be taken off the number of hours people were expected to work during the year, was there any consultation before this particular decision was communicated to the employees in March or April of last year?

Dr. Blain: I am not too clear on your question, Mr. Cassidy. Are you referring to a specific group or just the broad policy on overtime payment?

Mr. Cassidy: In March of last year when the West Block cafeteria was reopened, employees were told that working hours were going to be accounted on a different basis and that overtime would only be paid after the total of 1,820 hours per year had been exhausted, including allowance for time and a half for certain hours which would otherwise have been overtime.

Dr. Blain: I do recall some discussion and indeed some representation on that question. I just do not have all the facts with me. But as I understand it, restaurant employees, as an example, do receive their overtime or get time off in lieu of.

[Translation]

Je pense que les députés sont convenus que le fait qu'un service soit essentiel est un argument pour refuser le droit de grève. C'est ainsi que dans la plupart des régions du Canada, la police n'a pas le droit de grève, même dans certaines des provinces dont le gouvernement est néo-démocrate. A votre avis, existe-t-il à la Chambre des communes des services qui ne sont pas essentiels au bon fonctionnement du Parlement...

Le président: ... à part l'administrateur, bien entendu!

M. Riedel: Il m'est très difficile de vous répondre. Certains députés considèrent que le restaurant est absolument essentiel, que c'est l'intendance même. Je ne puis vous donner de réponse qui vous avancera beaucoup...

M. Cassidy: Je vais alors prendre la question sous un autre angle. Si vous diminuiez de moitié les services de restauration pendant quelques jours, le Parlement continuerait-il à fonctionner?

M. Riedel: Je peux vous dire qu'à mon avis...

Le président: Monsieur Cassidy, c'est aux députés que vous devriez poser cette question, et non au personnel. Je vous rappelle simplement que la cafétéria de l'Édifice de l'Ouest était fermée pendant un peu moins d'un an et qu'il y eut un tollé général.

M. Cassidy: N'empêche que le Parlement, et nous, sommes toujours là.

Le président: Oh certes, nous avons survécu, mais vous ne devriez pas demander à l'administration de vous dire si c'était ou non une bonne idée.

M. Cassidy: Tout ce que je sais, monsieur le président, c'est ce qui est arrivé au gouvernement à l'époque de la fermeture de la cafétéria. Je voudrais toutefois poser la question suivante: lorsque l'administration de la Chambre des communes a décidé que les heures supplémentaires ne seraient pas rémunérées, mais seraient simplement soustraites du nombre total d'heures de travail de l'année, y a-t-il eu consultation avant mars ou avril de l'an dernier, lorsqu'on a fait part aux employés de cette décision?

M. Blain: Je ne vous comprends pas très bien, monsieur Cassidy: est-ce que vous parlez d'un groupe précis ou est-ce que vous parlez simplement des lignes générales sur le paiement des heures supplémentaires?

M. Cassidy: Lors de la réouverture de la cafétéria de l'Édifice de l'Ouest, en mars de l'an dernier, les employés ont été informés que le calcul des heures de travail se ferait différemment et que les heures supplémentaires ne seraient rémunérées qu'au-delà d'un total de 1,820 heures par an, compte tenu de certaines heures qui étaient considérées à temps et demi et qui, normalement, auraient été considérées comme heures supplémentaires.

M. Blain: Je me rappelle effectivement certaines discussions et certaines objections sur cette question mais je n'ai pas tous les détails en tête. Je crois toutefois savoir que les employés du

[Texte]

Mr. Cassidy: However, that was only as a result of representation.

Mr. Riedel: That is right.

Mr. Cassidy: You talked about consultation. There were some 1,500 staff people in the House who objected to the elimination of the position of employment assistant counsellor, a year or so ago. I would like to ask how, under regimes such as Bill C-45, you cope or handle a situation such as this, where it is clear that the management of the House has made a decision which is overwhelmingly questioned by the employees. How do you allow yourself to get into those kinds of situations?

Dr. Blain: Again, I beg not to comment on how it would operate or what would happen under Bill C-45. I can comment on the particular instance where there appeared to have been a petition of some 1,500 names of employees of some sort who made representations to maintain the employee assistance program and person.

That matter was indeed reviewed at the appropriate level and the policy decision was maintained that this particular need could best be served through five persons as opposed to one person. The executive committee maintained the policy decision, after review, as being the more appropriate one to deal with that need.

Mr. Cassidy: However, you have no work force adjustment policy so that if a position is abolished, it may well mean the employee affected finds his job is abolished, as occurred in this particular case.

Dr. Blain: Mr. Cassidy, in our policy manual—I do not have the reference here—we do have something akin to work force adjustment procedure.

Mr. Cassidy: I will make this a final question. As far as the administration of the House of Commons is concerned, is it material to you whether or not members' staff and the caucus staff are included under the collective bargaining provisions of Bill C-45? Can you live with the bill whether they are included under collective bargaining provisions?

• 1745

The Chairman: The answer is yes. It has to be. Ms Copps, you cannot comment on that.

Mr. Cassidy: You are nodding yes. Is that correct?

Mr. Riedel: I am nodding that we will live under whichever regime is finally adopted.

Mr. Cassidy: Okay.

Ms Copps: I would like to pursue a couple of aspects. First of all, how many competitions were actually posted in the last year in the House of Commons?

[Traduction]

restaurant, par exemple, sont payés pour les heures supplémentaires ou obtiennent des heures de congé en échange.

M. Cassidy: Mais cette concession n'a été faite qu'à la suite de protestations.

M. Riedel: C'est exact.

M. Cassidy: Vous parliez de consultation. Il y a environ un an, 1,500 membres du personnel de la Chambre se sont élevés contre la suppression du poste de conseiller professionnel adjoint. Je voudrais vous demander comment vous traiteriez un cas de ce genre dans le cadre du projet de loi C-45, alors qu'il est clair que l'administration de la Chambre a pris une décision qui est mal accueillie par l'ensemble des employés. Comment vous laissez-vous entraîner dans des situations de ce genre?

M. Blain: Là encore, je vous prie de ne pas me demander de faire des conjectures pour le cas où le projet de loi C-45 serait adopté. Je peux vous parler du cas précis où j'ai reçu une pétition portant les noms d'environ 1,500 employés de toutes sortes qui ont demandé que soient maintenus le programme et le poste de conseiller professionnel.

Cette question a été portée devant l'autorité compétente et la décision a été maintenue, à savoir qu'il était préférable de confier cette fonction à cinq personnes, et non à une seule. Le Comité exécutif, après révision, a confirmé cette décision en disant que c'était la façon la plus efficace de répondre à ce besoin.

M. Cassidy: Vous n'avez toutefois pas de politique de rajustement de l'emploi, et il peut donc se produire, comme cela s'est fait en l'occurrence, qu'un employé qui est mis à pied constate que son poste a été supprimé.

M. Blain: Monsieur Cassidy, dans notre manuel d'instructions—je ne puis vous citer ici la référence—nous avons un article qui traite plus ou moins de la question du rajustement des effectifs.

M. Cassidy: Encore une question, et ce sera la dernière. En ce qui concerne l'administration de la Chambre des communes, est-il important pour vous que le personnel des députés et du caucus soit ou non couvert par les dispositions relatives à la négociation collective du projet de loi C-45? Si ces effectifs sont couverts par les dispositions relatives à la négociation collective, l'administration s'accommodera-t-elle du projet de loi?

Le président: La réponse est affirmative, il ne peut en être autrement. Madame Copps, vous ne pouvez pas faire de commentaires sur ce point.

M. Cassidy: Vous faites signe que oui, n'est-ce pas?

M. Riedel: Je fais signe pour dire que nous nous accommodons de tout régime qui sera adopté.

M. Cassidy: Très bien.

Mme Copps: Il y a certaines questions qui m'intéressent et que je voudrais poser. Tout d'abord, combien y a-t-il eu de concours officiels l'an dernier à la Chambre des Communes?

[Text]

Dr. Blain: In 1985 there were 113 competitions posted; this year to date there were 28.

Ms Copps: When you quoted the figure of 47 or 49 which had been grieved or complained about, did that deal with figures from last year specifically?

Dr. Blain: No. This is since 1980.

Ms Copps: In total?

Dr. Blain: Yes.

Ms Copps: How many last year?

Dr. Blain: Last year there were 22 appeals.

Ms Copps: That is 22 out of 100 and . . .

Dr. Blain: 113.

Ms Copps: Do you consider that a good batting average? The point was raised earlier there have been complaints. If you have 20% of your competitions being grieved, is there a problem? You implied in response to the question from one of the other members you had heard all these vague rumours and everything. You did not have anything beyond that about problems.

Dr. Blain: That is a judgment call. I can tell you last year in the Public Service there were approximately 13,000 appealable competitions. Approximately 1,400 of these competitions were appealed, slightly more than 11% or 12%.

Ms Copps: In other words, the Public Service record is double that of the House of Commons in a positive sense. I mean if your figures are correct, you are saying there is about a 20% grievance record as compared with about 11% in the Public Service as a whole. Have you analysed why?

Dr. Blain: Not yet, no. Part of the answer is among the 22 appeals lodged. These are 22 individuals appealing a competition. I would have to convert my data against the number of competitions appealed to make it comparable to the 10% or 11% in the government.

Ms Copps: Do you have any plans to follow up the complaint the member for Gatineau brought to your attention today?

Dr. Blain: I will if she wants me to clarify it. Certainly I will get the details and get back to Mrs. Mailly.

Ms Copps: I was rather surprised in the course of the discussion. A statement made that somebody is denied employment because they have an accent is pretty outrageous. I mean, would you not want to act on that without necessarily being prodded into it by individual members?

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, a point of order. I am afraid Ms Copps did not understand what I said. It was appealed and the constable has been hired. I do not know what Dr. Blain can do about it.

Ms Copps: I think if it is an individual case that has been appealed, you would want to find out how it happened,

[Translation]

M. Blain: En 1985 il y a eu 113 concours officiels; cette année et à ce jour, il y en a eu 28.

Mme Copps: Vous disiez qu'il y avait eu grief ou réclamation pour 47 ou 49 de ces concours; était-ce pour ceux de l'an dernier?

M. Blain: Non, c'était depuis 1980.

Mme Copps: Pour tous les concours?

M. Blain: Oui.

Mme Copps: Combien y en avait-il l'an dernier?

M. Blain: Il y a eu 22 appels l'an dernier.

Mme Copps: Soit 22 sur 100 et . . .

M. Blain: Sur 113.

Mme Copps: Est-ce que cela vous paraît une bonne moyenne? Il a déjà été question des plaintes. S'il y a des réclamations dans 20 p. 100 des concours, n'est-ce pas inquiétant? L'un des députés vous a posé cette question et vous avez répondu en mentionnant de vagues rumeurs qui vous auraient été rapportées, mais vous n'êtes pas du tout allé au fond de la question.

M. Blain: C'est affaire de jugement. Je puis vous dire que l'an dernier, il y avait environ 13,000 concours susceptibles d'appel dans la Fonction publique et qu'il a été fait appel pour environ 1,400 de ces concours, soit environ 11 à 12 p. 100 des cas.

Mme Copps: Autrement dit, le dossier de la Fonction publique est environ deux fois meilleur que le vôtre. Je veux dire que si vos chiffres sont exacts, il y a grief, chez vous, dans 20 p. 100 des cas alors que ce n'est que 11 p. 100 pour la Fonction publique dans son ensemble. Vous êtes-vous demandé pourquoi?

M. Blain: Non, pas encore. La réponse se trouve en partie dans les 22 appels qui ont été interjetés. Ce sont 22 personnes qui font appel des résultats d'un même concours. Il faudrait que j'analyse mes chiffres en fonction du nombre de concours contre lesquels il a été fait appel, pour les comparer aux 10 ou 11 p. 100 du gouvernement.

Mme Copps: Avez-vous l'intention d'étudier la plainte qui vous a été transmise aujourd'hui par le député de Gatineau.

M. Blain: Certainement si elle me le demande. J'étudierai le dossier et ferai part de mes observations à M^{me} Mailly.

Mme Copps: J'ai eu lieu de m'étonner du cours de la discussion. Une personne rapporte qu'on lui refuse un emploi parce qu'elle a un accent: voilà qui me paraît scandaleux! Est-ce que vous ne voudriez pas intervenir sans que ce soit sur l'insistance d'un député?

Mme Mailly: Monsieur le président, j'invoque le règlement. M^{me} Copps ne m'a pas bien comprise, je crois: il a été fait appel et l'agent de police a été engagé. Je ne sais pas en quoi M. Blain peut intervenir.

Mme Copps: S'il s'agit d'un cas individuel sur lequel un appel a été fait, vous devriez savoir comment cela s'est passé,

[Texte]

whether it is a procedural thing or whether other people have been denied employment for the same reasons. I am glad the one situation was rectified. How did it happen in the first place? I do not know and I am assuming. . . . It is very relevant to the bill because it is related to the hiring practice. It was raised by the member for Gatineau as one of the problem areas and I am . . .

The Chairman: Excuse me. Just a minute, Madam. I think it was raised as an analogy and I am not sure an individual staffing problem is relevant to the bill itself.

Ms Copps: I think it is an individual staffing problem, Mr. Chairman.

The Chairman: We would like to see questions on the bill, but the question of an individual staffing problem . . .

Ms Copps: No, I do say it was an individual staffing problem.

The Chairman: I am sorry, I was not paying close attention to your question. Would you repeat the question then?

Ms Copps: Mr. Chairman, I did not say it was an individual staffing problem. I am not interested in discussing individual personnel matters. I am interested in looking at underlying problems.

I was surprised the Director of Human Resources was not more interested in following up whether this was in fact an isolated case or whether there is an endemic problem and if so, what is it. If these items are brought to your attention and you do not pursue them . . . Maybe it is just an isolated problem which was dealt with and has been disposed of. I have the sense from administration that you do not see the problems in the same way as the employees have been raising them. Either they are feeding us a line or you are not seeing the real truth of the atmosphere and working conditions on the Hill.

• 1750

I guess I was expecting that you would have immediately taken the case under advisement and done some kind of follow-up to find out whether this was an isolated situation or whether there is a policy that currently could be described as discriminatory. Anyway, I will just leave it for the record.

I know we are under time constraints. I would like to just follow up again. I support the position that you took with respect to non-discrimination on the basis of age. It is in fact a violation of the Canadian Human Rights Act for anybody to be hired because they happen to be younger or older. I would, however, like to ask why the program of the golden handshake was embarked upon to hand out a carrot or even a slight push to employees to move out of the work force if you were intending to replace as opposed to simply having a reduction in the work force through attrition. What was the whole rationale behind the carrot that was offered to existing security staff employees?

[Traduction]

s'il s'agit d'une question de procédure ou si d'autres personnes se sont vu refuser le poste pour les mêmes raisons. L'affaire a été réglée, c'est très bien, mais comment en est-on venu là? Je ne le sais pas et je crois simplement savoir . . . C'est une question qui se rapporte au projet de loi, parce qu'elle est liée aux pratiques de recrutement. Elle a été soulevée par le député de Gatineau qui a fait remarquer que c'était l'une des questions controversées et je suis . . .

Le président: Excusez-moi, permettez-moi de vous interrompre un moment, madame. La question a été donnée à titre d'exemple et je ne sais pas si un cas spécifique de recrutement est pertinent pour le projet de loi.

Mme Copps: Je pense que c'est un cas spécifique de recrutement, monsieur le président.

Le président: Nous aimerions voir poser des questions sur le projet de loi, mais la question d'un cas spécifique de recrutement . . .

Mme Copps: Non, je disais qu'il s'agissait d'un cas spécifique de recrutement.

Le président: Je regrette, je n'avais pas écouté attentivement votre question, voudriez-vous la répéter?

Mme Copps: Monsieur le président, je ne disais pas qu'il s'agissait d'un cas spécifique de recrutement, car ce genre de problème ne m'intéresse pas. Ce qui m'intéresse, ce sont les problèmes sous-jacents.

J'ai été surprise que le directeur des ressources humaines ne tienne pas davantage à savoir s'il s'agissait d'un fait isolé ou d'un problème endémique, et dans ce cas, ce qu'il en était. Si ces questions sont portées à votre attention et que vous ne vous en préoccupez pas . . . Peut-être s'agissait-il simplement d'un cas isolé qui a été réglé de façon satisfaisante. Je crois comprendre que l'administration ne voit pas les problèmes sous le même angle que les employés. Soit que ceux-ci nous jettent de la poudre aux yeux, soit que vous fermiez les yeux sur le climat et les conditions de travail sur la Colline du Parlement.

Je pensais que vous auriez immédiatement pris note de ce cas et vous auriez demandé qu'une enquête soit faite pour déterminer s'il s'agissait d'un cas isolé ou d'une politique actuellement jugée discriminatoire. Quoi qu'il en soit, je vais m'en tenir là pour le procès-verbal.

Je sais que nous ne disposons que de peu de temps, mais je voudrais reprendre cette question. J'ai applaudi à votre décision de ne pas exercer de discrimination pour raison d'âge: c'est en fait une infraction à la Loi canadienne sur les droits de la personne que d'engager quelqu'un en raison de son âge. J'aimerais toutefois demander pourquoi on a adopté une politique du «pont d'or»? Pourquoi n'avoir pas laissé faire le jeu des départs naturels, plutôt que d'inciter les employés à renoncer à leur emploi, lorsqu'il s'agissait d'un poste touché par la réduction des effectifs? Ainsi, pourquoi avoir ainsi appâté le personnel de garde en place?

[Text]

Dr. Blain: The incentive to offer the program on a voluntary basis to the eligible population was based in two areas, restaurants and Committee Reporting Service, because of an emerging surplus situation. It was a way, a device, to alleviate the surplus situation, and the program was offered to those in those two areas.

It was also offered in the security area, because it would appear that some of the persons attaining the age of 55 and more, if I recall, had expressed a desire, if they could, to take an earlier retirement because of fatigue and this kind of thing. So the Executive Committee decided to extend the voluntary program incentive to these three groups: in two cases because of an oversurplus or surplus situation, and in the other because of the nature of the job at hand.

Ms Copps: How do you respond to employee complaints that some new persons who come on board and who may have a body of experience in another area are then put in a position where they can be promoted to middle management much more quickly than other people who have much more seniority, in the Security Services, for example?

There has been a complaint leveled that some people are brought on after they have had other experiences in the military or other things and very quickly are promoted to middle management positions over the heads of other employees who have been working for the Security Services on the Hill for one or two decades.

Dr. Blain: There is no easy, simple response to this except to indicate to you that our staffing principles are based on qualifications. Seniority is not built into our staffing principles.

Ms Copps: You do not see it as having any relevance whatsoever.

Dr. Blain: Right now, no.

Ms Copps: Why?

Dr. Blain: The staffing principle is based on a judgment of qualifications. If some of those qualifications are best obtained through seniority, so be it. Seniority is not a factor in the staffing principles in the government.

Ms Copps: Why not?

Dr. Blain: I do not know.

Ms Copps: Who sets up the merit principle, then? Is it the board?

Dr. Blain: If I could just make a comment, the merit principle that guides us in staffing was approved or vetted by the Management and Members' Services Committee in about 1981-82 and was approved by the Board of Internal Economy.

Ms Copps: So you have no involvement in the decision to . . .

Dr. Blain: I implement the decision.

Ms Copps: Simply an implementation.

The Chairman: Ms Copps, are you nearly through? We are getting late . . .

[Translation]

M. Blain: Les effectifs s'annonçaient excédentaires dans deux domaines, les restaurants et les procès-verbaux des comités, et c'est là qu'il a été décidé de faciliter les départs. C'était une façon d'absorber les excédents et cette possibilité a été offerte à ces deux groupes d'employés.

Cette possibilité a également été offerte aux services de garde, car certaines des personnes qui avaient atteint l'âge de 55 ans et au-delà, si j'ai bonne mémoire, avaient manifesté le souhait de prendre une retraite anticipée, si possible, en raison de la fatigue imposée par le service. Le Comité exécutif a donc décidé de faciliter les départs volontaires de ces trois groupes, les deux premiers parce que les effectifs étaient excédentaires et le troisième en raison des exigences du service.

Mme Copps: Que répondez-vous alors aux plaintes selon lesquelles certains employés qui viennent récemment d'entrer en fonction et qui ont peut-être de l'expérience, mais dans un autre domaine, ont été placés dans des postes où l'avancement est beaucoup plus rapide que pour d'autres gens qui ont plus d'ancienneté, par exemple dans les services de garde?

C'est ainsi qu'il y a eu des plaintes parce que certaines personnes, d'anciens militaires par exemple, ont été ainsi placées et ont eu un avancement rapide à un poste de gestionnaire intermédiaire, de préférence à d'autres employés du service de garde qui ont 10 ou 20 années d'ancienneté sur la Colline.

M. Blain: Je ne puis vous donner une réponse simple et claire, sinon pour vous dire que la dotation en fonction des qualités requises, et non de l'ancienneté.

Mme Copps: L'ancienneté ne vous semble jouer aucun rôle.

M. Blain: À l'heure actuelle, aucun.

Mme Copps: Pourquoi?

M. Blain: La dotation se fonde sur une évaluation des qualités requises. Si certaines ne s'acquièrent que par l'ancienneté, c'est très bien, mais l'ancienneté ne constitue pas un critère de dotation dans l'administration.

Mme Copps: Et pourquoi pas?

M. Blain: Je n'en sais rien.

Mme Copps: Qui alors décrète principe du mérite? Est-ce le Bureau?

M. Blain: Permettez-moi de faire une remarque à ce sujet: le principe du mérite dont nous nous servons pour la dotation a été approuvé ou mis au point en 1981-1982 par le Comité des services aux membres et à l'administration et a été approuvé par le Bureau de régie interne.

Mme Copps: Vous n'intervenez donc pas dans la décision de . . .

M. Blain: J'applique la décision.

Mme Copps: C'est donc une simple application.

Le président: Est-ce que vous avez terminé, madame Copps? Il se fait tard . . .

[Texte]

Ms Copps: Yes, I am almost through, Mr. Chairman.

From the point of view of individual employers—and this does not deal with implementation of Bill C-45 but to your individual experiences—could you tolerate . . . ? We are in the same sort of situation with respect to members' staff being subject to collective agreements. Could you work with collective agreements in your offices?

[Traduction]

Mme Copps: Oui, j'ai presque terminé, monsieur le président.

Je voudrais maintenant vous demander de répondre en vous basant sur votre propre expérience, et cette question n'a rien à voir avec la mise en œuvre du projet de loi C-45: si vous étiez un employeur, pourriez-vous tolérer . . . ? La même situation va s'appliquer au personnel des députés, qui devront accepter des conventions collectives. Est-ce que votre administration pourrait fonctionner avec des conventions collectives?

• 1755

Mr. Riedel: The question is whether we could. From a personal perspective I could, and I have done it before in a previous position.

Ms Copps: Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Riedel and Dr. Blain. You have been in a very difficult position for a couple of hours, and I think you have handled yourselves exceptionally well. We appreciate your coming. Thank you to the other witnesses.

I am now going to ask the three or four members of the steering committee to join me here in camera for a few moments. Thank you all. Room 308 tomorrow at 3.30 p.m..

Meeting adjourned to the call of the Chair.

M. Riedel: Vous nous demandez si nous pourrions nous en accommoder: personnellement je le pourrais, et il m'est même arrivé de le faire, dans d'autres postes que j'ai occupés.

Mme Copps: Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, messieurs Riedel et Blain. Vous avez été mis sur la sellette pendant quelques heures, et vous en êtes fort bien tirés. Nous vous remercions d'être venus et remercions également les autres témoins.

Je vais maintenant demander au trois ou quatre membres du comité directeur de siéger avec moi quelques instants à huis clos. Merci à tous. Nous nous reverrons demain, à 15h30 dans la salle 308.

La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

APPENDIX "C-45/1"

SUBMISSION TO THE
LEGISLATIVE COMMITTEE

ON

BILL C-45

by the

Public Service Alliance of Canada

May 1986

INTRODUCTION

- 1) Of all legislation introduced, debated, amended and eventually adopted by Parliament, Bill C-45: The Parliamentary Employment and Staff Relations Act, deserves special attention by all Parliamentarians.
- 2) Bill C-45 deserves special attention because it is an attempt, albeit woefully inadequate, to redress a legislative situation that is at best confusing. The ambiguity in the law has led to discrimination against the some 3,600 employees of Members of Parliament, the Senate of Canada, the House of Commons and the Library of Parliament.
- 3) Over the past four years a great many Parliament Hill employees spurred by the frustration endemic to paternalistic employers have taken action to advance Parliamentary Labour Relations into the twentieth century. As Committee members are well aware, they joined the Public Service Alliance of Canada and other unions; petitioned the Canada Labour Relations Board and the Courts; and, mounted a public campaign against the arbitrary, spurious and occasionally unconscionable power of the House administration. Bill C-45 is a reaction to the employees' actions rather than a magnanimous gesture on the part of a benevolent employer.
- 4) In a separate presentation, the Alliance Parliament Hill local will argue that Bill C-45 will do little to redress the imbalance that currently exists between employer and employee. We urge Committee members, and indeed all Parliamentarians to heed their warning. Failure to do so will continue the often acrimonious atmosphere that is all pervasive in the House of Commons.

5) In this submission, we celebrate the bold and decisive actions of our members on Parliament Hill and lament the government's lack of commitment to the democratic rights and aspirations of Parliamentary employees.

6) Of equal importance, we will provide Committee members with an assessment of Bill C-45 and the specific clauses that render it to be the antithesis of good labour relations legislation. Before doing so, however, we should like to recount the history of unionization on Parliament Hill and the reactive evolution of Bill C-45.

THE CAMPAIGN TO UNIONIZE PARLIAMENT HILL

7) The history of the Union organizing campaign on Parliament Hill proves the old and incontrovertible adage "justice delayed is justice denied".

8) For the record, the Alliance has addressed the issue of bargaining rights for Parliamentary employees on numerous occasions since its founding twenty years ago this November. We note as well that the Special Joint Committee that examined the Public Service Staff Relations Act in 1966 (Bill C-170) recommended that: "consideration be given to the introduction of legislation to amend the Senate and House of Commons Act, the House of Commons Act, and the Library of Parliament Act to extend to the employees thereunder advantages and rights similar to those provided to public servants under Bill C-170".

9) Notwithstanding the widespread consensus that the denial of bargaining rights to Parliamentary employees was inappropriate and fundamentally wrong, concerted action to ensure that bargaining rights were available to

Parliamentary employees did not commence until 1982. And then only because a few Parliamentary employees had the fortitude to take hold of their destiny regardless of the fact that there was no clearly defined legislative sanction for their union activity.

10) When these House employees approached the Alliance for help with their embryonic campaign we agreed, notwithstanding the fact that the so called legislative void would inhibit many employees from signing a union card resolving to seek certification.

11) At about the same time, the President of the Privy Council asked his Office to undertake a study on the feasibility of collective bargaining rights for Parliamentary employees. The report, Collective Bargaining for Employees of Parliament, argued that Parliamentary employees have no means of union certification because there is no legislation permitting them to do so. The Report included a list of six options that are available to Parliament should it decide to provide its employees with a legislated sanction of union certification.

12) The options include coverage of Parliament under either Part 1 or Part 2 of the Public Service Staff Relations Act; the Canada Labour Code; or, special labour legislation applicable to employees of Parliament. The Report and its options for legislative change was tabled in Parliament in January 1983, and referred to the Management and Members Services Committee which established a sub-committee to examine the issue.

13) Although the process was tortuously slow and shrouded in secrecy, we believe that Parliament had acted in good faith until this point in time.

14) Bad faith was substituted for good when the Alliance filed an application for certification for 110 House of Commons messengers, drivers and drivers' helpers with the Canada Labour Relations Board on November 4, 1983. In its application the Alliance argued that the House of Commons is a federal work, undertaking or business within the meaning of Sections 2 and 108 of the Canada Labour Code.

15) This and subsequent applications for certification under the Canada Labour Code changed the posture of the government and the Employer. The draft bill died within the Commission of Internal Economy. Lawyers for the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament have argued before the Canada Labour Relations Board and the Courts that the Board has no right to interfere in labour relations on Parliament Hill.

16) After successive defeats which resulted in certification of many Parliamentary employees, the Employer won a victory in the Federal Court of Appeal which rendered a judgement on April 23, 1986 concluding that the Canada Labour Code does not apply to the employees of the House of Commons, the Senate or the Library of Parliament.

17) In our view, this victory will be short lived. We expect the judgement to be overturned on appeal, particularly since the Federal Court of Appeal's ruling provides substantive arguments supporting the proposition that Parliament is a "Federal work, undertaking or business" before concluding that "application of the Code to the House would, in many cases, lead to a confrontation between the House and the Speaker, on the one side, and the Board and the Courts on the other; this is certainly to be avoided".

18) Not content with its legal attempts to frustrate the aspirations of Parliamentary employees, the Government introduced Bill C-45 for first reading on April 30, 1985. The legislation introduced just twenty-one days after the Canada Labour Relations Board determined that it had jurisdiction to certify House employees was, at the time, a conscious attempt to restrict the then established rights of Parliamentary employees under the Canada Labour Code. The shortness of time between the Canada Labour Relations Board decision and the introduction of Bill C-45 was possible because the legislation was largely a mirror image of the Draft Bill concurred in by the Management and Members Services Committee a year and a half previous.

19) Bill C-45 shocked and disappointed Alliance members employed by the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament. At the time of its introduction, we argued that it was not the magnanimous gesture the Government made it out to be, but, on the contrary, an anti-union Bill designed to disavow the Alliance work on the Hill.

20) This perception has not changed, and will continue to guide our words and actions if the Government proceeds to third reading of Bill C-45 as currently worded. Committee members should understand that while they may generate public support for the provision of Bill C-45 that prevents Parliamentary employees from engaging in strike activity, they will not gain support for other equally punitive aspects of the Bill.

21) In a November 12, 1985 Editorial, the Ottawa Citizen asserted that "The public interest cannot tolerate a strike that would close Parliament. In that sense, Parliament's employees must endure a limitation on their rights as workers

that most other employees do not suffer. For that very reason, MPs and Senators must make an extraordinary effort to protect and promote the rights of Hill workers in every other respect. Lacking the power to strike, these employees deserve the most stringent contractual protection that legislators can devise".

22) In other words, there should be a quid pro quo if the right to strike is to be denied Parliamentary employees. Bill C-45 fails this test and should be sent back to the drawing board.

23) Although our objections to Bill C-45 are known to all Members of Parliament, we have failed to sway the Government. As a result, we will reiterate them in considerable detail, in an attempt to appeal to the sense of equality and justice that all Members of Parliament profess to hold.

BILL C-45

24) There are essentially four areas of Bill C-45 as currently drafted that render it unacceptable to Parliamentary employees, to wit:

- 1) Procedures for the resolution of a Dispute (Section 46);
- 2) Areas of Dispute that are excluded from Negotiations (Sections 5(3) and 55(2));
- 3) The Definition of an Employee (Sections 3 and 4); and
- 4) The Grievance Procedure (Sections 62 and 63).

PROCEDURES FOR THE RESOLUTION OF A DISPUTE

25) Section 46 of Bill C-45 states:

"Where an employer and the bargaining agent for a bargaining unit have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have failed to reach agreement, sections 50 to 61 apply to the resolution of the dispute."

If adopted, these six legislative lines will deny employees the "legal" right to strike and the Employer the "legal" right to lockout, that are permitted pursuant to the Canada Labour Code.

26) The basic principle cited by the Government in defence of its decision to deny some 3,600 Parliamentary employees the right to strike is that; Parliament is an essential service that must not be closed down by a strike.

27) In response, the Alliance would assert that while the work of House employees is important and in many ways critical to the normal functioning of the House, it is the business of the House that is essential and not the individual services performed by House employees. Further, in our considered opinion, removing the right to strike biases the ensuing labour relations regime in favour of the Employer - particularly when the regime is based on the restrictive Public Service Staff Relations Act.

28) We cannot stress this point enough; the ability to withdraw ones labour is the only power groups of employees have if they are to be able to force an employer - any employer - to sit down and attempt to negotiate terms and conditions of employment. As a result, legislative action aimed at preventing strikes must not be contemplated unless all other available options have been considered and determined to be inappropriate.

29) While it is difficult for us to propose alternatives to a universal right to strike for Parliamentary employees, we are prepared to do so. That said, however, we believe that serious consideration be given to a legislative amendment to Bill C-45 that would ensure the continued operation of Parliament during a strike and, at the same time, ensure that a large number of Parliamentary employees continue to enjoy the right to strike.

30) To be specific, we propose that Bill C-45 be amended to include the right to strike for Parliamentary employees with the exception of certain employees.

- 1) agreed to prior to the commencement of negotiations between the Employer and the Bargaining Agent;
or,
- 2) failing mutual agreement, identified as being essential by a third party.

31) If this system were adopted, it would be incumbent upon the Employer to provide a list of employees required to work during a strike to the Union prior to the commencement of negotiations. The certified Bargaining Agent would then be required to respond. If the Union and the Employer fail to reach an agreement, both the Employer's list and the Union's list would be referred to a third party who must choose one or the other following representations from the parties.

32) Such a system might result in inconvenience to the business of the House but would allow it to continue to function. Moreover, the system, or some legitimate variant thereof will protect Parliament from an inevitable "illegal strike" at some future date as normal employment frustrations push employees to the point where they won't take it anymore regardless of the consequences.

33) Should Committee members ignore this counsel, they have an obligation - as the aforementioned Ottawa Citizen Editorial argued - to ensure that the legislation provides "the most stringent contractual protections that legislators can devise.

AREAS OF DISPUTE THAT ARE EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING

34) Section 5 (3) of Bill C-45 states:

"Nothing in this Part shall be construed so as to affect the right or authority of an employer to determine the organization of the employer or to assign duties and classify positions of employment."

Although this management rights provision is substantively the same as Section 7 of the Public Service Staff Relations Act, it is one of the most offensive provisions of Bill C-45.

35) We make this assertion because Section 5 (3) restricts, possibly to the point of preventing absolutely, the negotiation of contractual language redressing many problems related to classification, assignment of pay levels, and evaluation of duties. Moreover, it is questionable what effect would be given to Section 5 (3) vis-à-vis the negotiation of protection from the adverse effects of technological change.

36) Given the historical problems related to classification and staffing within the House of Commons, it is absolutely imperative that Section 5 (3) of Bill C-45 be amended if it is to receive even a modicum of support from Parliamentary employees.

37) Committee members should understand that Section 5 (3) does not provide Parliamentary employees with the same rights as provided federal public sector workers employed pursuant

to the Public Service Staff Relations Act even though the Management Rights Clause is substantively the same. The difference in treatment will exist, should Bill C-45 become law, because federal public sector workers are appointed, promoted and the like pursuant to the Public Service Employment Act that grants them certain rights of appeal.

38) Given the widespread perception held by the vast majority of Parliamentary employees that staffing on Parliament Hill is at best arbitrary and at worst one of the last remaining repositories for wholesale nepotism and patronage, it is essential that Parliamentary Labour Relations Legislation curb management's rights.

39) As a result, we recommend the following specific amendment to Section 5 (3), to wit:

Section 5 (3):

- "(a) Subject to the limitations provided in this Act, an employer has the right and authority to determine the organization of the Employer".
- (b) The Rights reserved to Management herein are subject to the other provisions of this legislation and must be exercised in a manner consistent with them.
- (c) Management shall exercise its rights in a manner that is fair, reasonable and consistent with any collective agreement that it is a party to."

40) Similarly, we should like to draw the Committee's attention to Section 55 (2) of Bill C-45 which spells out, in an unnecessarily restrictive way, the matters that cannot be addressed in an arbitral award.

41) Section 55 (2) states:

"No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof."

If our reading of this Section is correct, it will preclude employee groups from bringing the issues to third party arbitration. The provision is unwarranted and punitive.

42) Likewise, it will continue the historic farce that has tainted staffing decisions with political influence, favoritism, nepotism and administrative incompetence. Parliamentary employees want a say - not as some would imply, a veto - in the establishment of a fair and equitable staffing system based on merit and length of experience and service. If certified under the Canada Labour Code, employees would have the right to negotiate both staffing and classification. As currently worded, Bill C-45 is inferior to both the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act/Public Service Employment Act.

43) On behalf of its members employed on Parliament Hill, the Alliance specifically and unequivocally recommends that Section 55 (2) of Bill C-45 be amended to provide:

"An arbitral award shall deal with any term or condition of employment that was the subject of negotiations between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof, including the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees."

44) Committee members should understand that this proposed amendment and our proposed amendemnt vis-à-vis management rights represent a substantial compromise of our position that the Canada Labour Code should apply to Parliamentary employees. Optimally, the sections of Bill C-45 dealing with arbitration should be deleted, and replaced with the conciliation provisions (Division V, Sections 163-171) of Part V of the Canada Labour Code. Similarly, we remind Committee members that the Canada Labour Code does not provide employers with specific rights (outside of a collective agreement) pertaining to the organization of the workplace.

45) Our compromise in these two areas is significant and should be given serious consideration by all Members of Parliament. Of equal importance, our willingness to compromise and propose specific amendments requires a reciprocal response from the President of the Privy Council.

THE DEFINITION OF AN EMPLOYEE

46) Part I of Bill C-45 dealing with staff relations defines an employee in such a way as to specifically exclude the approximate 1,200 employees of Members of Parliament, leaders' staff, caucus research staff, or temporary employees of Parliamentary Committees. At the same time, Bill C-45 will serve to exclude these employees from access to other federal labour laws with the exception of the minimum standards enshrined in Part III and IV of the Canada Labour Code.

47) Many of these excluded employees work for each one of you as individual Members of Parliament. With the exception of the New Democratic Party which has voluntarily entered into collective bargaining with the staff of its Members, the terms and conditions of employment for other

staff are frequently administered in an arbitrary and inconsistent manner. Many of these excluded staff suffer employment at low pay levels without any job security. They work unpaid overtime and lack any redress procedure in the event that they are subjected to arbitrary and unfair management.

48) Although Parts III and IV of the Canada Labour Code will provide minimal protection to these excluded employees - the protection is insufficient at best and an illusion at worst. For example, while an unjustly dismissed employee has an opportunity to avail him/her self of the adjudication provisions of the Code s/he will not be provided the representation normally provided a dismissed Union member.

49) In our view, application of Parts III and IV of the Canada Labour Code to excluded employees under Bill C-45 was designed to legitimize the prevailing situation between members of Parliament and their employees vis-à-vis the Charter of Rights and Freedoms.

50) While the Alliance is willing to compromise its stance on certain aspects of Bill C-45, we can find no compelling reason that justifies the exclusion of some 1200 employees as proposed in Section 4 (2) of Bill C-45. In point of fact, even if Section 4 (2) was deleted in its entirety, the Act would still include exclusions of employees on the basis of managerial or confidential capacities that are far broader than those provided in Part V of the Canada Labour Code, and comparable to the exclusions provided pursuant to the Public Service Staff Relations Act.

51) During discussions between the Alliance and individual Members of Parliament over the past eighteen months, we

have been advised that provisions excluding the staff of Members of Parliament are necessary because members do not have the time or, in some cases, the expertise to negotiate with their staff. This, in our view, is not a legitimate concern. In the first place, good labour management relations tend to improve productivity and should therefore, result in a better work environment for Members of Parliament. Secondly, collective bargaining does not have to be done at the level of the individual Member.

52) Based on the experience to date within the NDP caucus, we believe that Bill C-45 should be amended to provide for union certification and collective bargaining on a caucus wide basis. Such a system would remove responsibility from the overworked individual Member of Parliament and ensure, at the same time, that staff are treated uniformly in a fair and consistent way. We so recommend.

THE GRIEVANCE PROCEDURE

53) The Alliance has two specific problems with the grievance procedure as currently drafted in Bill C-45, namely: restrictions on the types of grievances that can be taken to third party adjudication; and, failure to provide for the initiation of a Union grievance.

54) Supporters of Bill C-45 will assert that these restrictions are substantively the same as those provided in the Public Service Staff Relations Act. From this they would argue that amendments that broaden the scope of grievance adjudication are inappropriate. We reject this line of reasoning for two fundamental reasons.

55) In the first place, limitations on the right to strike must be compensated for in other areas of the legislation. It is an established principle of collective bargaining

that a comprehensive grievance procedure must exist if a collective agreement is to be policed. Obviously, a grievance procedure that prevents some types of grievance from being determined by a third party at adjudication tilts the balance in favour of the Employer. This situation, bad in any circumstances, is unconscionable if the affected employees are denied the right to redress the problems that caused the grievance through the collective bargaining process because of a denied strike right.

56) Secondly, during discussions between the Employer and bargaining agents over amendments to the Public Service Staff Relations Act, Treasury Board has proposed that all grievable (non classification) matters should be adjudicable. Bargaining agents, including the Alliance, continue to argue that classification decisions should be adjudicable. Although our difference with Treasury Board on this issue is significant, there is absolutely no reason for the government to propose and promote legislation that is less advantageous to employees than the position it is advancing relative to amendments to the Public Service Staff Relations Act.

57) With regard to Union grievances, we are inclined to ask why the government is so intransigent. The overwhelming majority of Canadian workers can avail themselves of this fundamental protection. A protection that allows the Union to file a grievance over, for example, a management policy prior to an individual employee becoming aggrieved. Clearly such a provision is in the best interest of both parties.

Moreover, it is critical if such important issues as health and safety problems and technological change are to be adequately addressed.

58) As a result, we urge your Committee to seriously consider an amendment to Section 62 of Bill C-45 that incorporates the spirit of the far less restrictive Canada Labour Code. Specifically, we would propose a new Section 62 (1) substantively reiterating the legislative language found in Section 155 (1) of Part V of the Canada Labour Code, to wit:

"Section 62 (1): Every collective agreement shall contain a provision for final settlement, without stoppage of work, by adjudication of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement concerning its interpretation, application, administration or alleged violation."

In addition, we would propose a slight amendment to the existing Clause 62 (1) (underlined) that would allow the bargaining agent to initiate a grievance. Section 62 (1) - renumbered to Section 62 (2), would be amended to read:

"Section 62 (1) where a bargaining agent feels itself, or any employee feels himself to be aggrieved

(a) by the interpretation or application in respect of him of

(i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

(ii) a provision of a collective agreement or arbitral award, or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment, other than a provision described in subparagraph (a) (i) or (ii),

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament,

the bargaining agent or the employee is entitled, subject to subsection (3), to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part."

CERTIFICATION PROCEDURES

59) In the previous Section of this submission, the Alliance presented its substantive concerns with regard to four areas of Bill C-45 that, in our view, render the legislation to be unguardedly biased in favour of management. Unfortunately, the litany of offensive provisions does not stop there.

60) We should like to draw the Committee's attention to the effect that Section 18, Application for Certification, will have on the unionization drive currently well underway on the Hill.

61) Section 18 of Bill C-45 states:
"An employee organization seeking to be certified as bargaining agent for a group of employees that it considers constitutes a unit of employees appropriate for collective bargaining may, subject to Section 21, apply in the manner prescribed to the Board for certification as bargaining agent for the proposed bargaining unit."

While we would normally consider this Section to be legitimate, it has the effect of rendering redundant the some 1,000 cards that have been signed by Parliamentary employees for the purpose of seeking certification pursuant to the Canada Labour Code.

62) As a result, while we can live with Section 18, for any new groups that may seek certification, we believe that the Government or the Committee must ensure that the cards signed to date of proclamation under the Canada Labour Code are taken to constitute membership pursuant to Bill C-45.

63) The Committee should be under no illusion that such a gesture - facilitated by way of a legislative amendment - will make Bill C-45 palatable for Parliamentary workers. On the contrary, it should be undertaken to mitigate against the widespread perception that Bill C-45 is a thinly-veiled exercise at union-busting.

64) We should point out, that the lengthy delays that have accompanied our attempts at certification over the past two years have resulted in some employees having to re-sign cards three and four times. It is patently unfair and unreasonable to force employees and their union to re-sign cards and recruit membership again under a different legislative regime.

GENERAL

65) Throughout the long and frequently acrimonious debate over the granting of collective bargaining rights to Parliamentary employees, government spokespersons have argued that any legislative regime should conform to the norms established for federal public sector workers.

66) The Alliance has strenuously disagreed with this assertion and will continue to argue in favour of certification pursuant to the Canada Labour Code. Concretely, we are

initiating an appeal of the Federal Court's decision which overturned the Canada Labour Relations Board's certification of some groups of Parliamentary employees. Since the matter of Canada Labour Code jurisdiction over the House of Commons is likely to be before the courts for another few months, we believe that the Committee should either recommend shelving Bill C-45 or proposing an amendment to the effect that:

"Should the Supreme Court determine, at some future date, that Parliamentary employees or a group of Parliamentary employees are eligible for certification pursuant to the Canada Labour Code; this Act will cease to apply with regard to them."

Such action or amendment is necessary if Government is to continue its historical position of not interfering with or prejudging matters that are legitimately before the Courts.

67) In addition, we should like to place on the public record our position with regard to the statement that Bill C-45 will provide Parliamentary employees with the same rights and protection - with the exception of the Right to Strike - that is afforded federal public sector workers. This oft repeated statement is at best misleading and at worst a calculated illusion.

68) Committee members must understand that while Bill C-45 follows fairly closely the provisions of the Public Service Staff Relations Act, and in fact designates its enforcement to the Public Service Staff Relations Board, it does not cover all aspects of federal public sector employment.

69) Principal amongst the omissions is the application of any of the staffing provisions and redress provisions of the Public Service Employment Act. While the Alliance has been critical of the Public Service Employment Act and Commission, it is mandatory that some staffing procedures - independent of the Employer - exist if, as is the case with Bill C-45 and the Public Service Staff Relations Act, the right to negotiate these procedures is restricted.

70) Similarly, most federal public sector workers covered by the Public Service Staff Relations Act are a party to agreements under the National Joint Council that covers some items, i.e. lay off - that according to Section 55 (2) of Bill C-45 will not be determined in an arbitral award. National Joint Council agreements form part of the Collective Agreement of the workers they cover and are grievable.

71) Finally and perhaps most importantly, Section 59 of the Public Service Staff Relations Act provides two distinct avenues for the resolution of a dispute, namely: referral to either arbitration; or, a conciliation board, whereas Bill C-45 limits dispute resolution to binding arbitration. By so doing, Bill C-45 will substitute a binding imposed settlement on the parties rather than provide them with a third party procedure that facilitates continued negotiations between the parties.

72) This point is not insignificant; past bargaining unit experience with the restrictive Public Service Staff Relations Act arbitration process has frustrated public sector workers and led an overwhelming majority of Alliance members to follow the conciliation board process.

CONCLUSION

73) As currently drafted, Bill C-45 is unacceptable to the Parliamentary employees who have fought long and hard to secure collective bargaining rights.

74) If the Government is serious when indicating that it wants to grant Parliamentary employees the fundamental right of freedom of association, then it must ensure, as well, that restrictions placed on that right do not render it unusable.

75) In this submission, we have attempted to provide Committee members with an indication of how Bill C-45 could be made more acceptable to Parliamentary employees. While we recognize that Members of Parliament have been reluctant to abdicate - for labour relations purposes - even a small part of their cherished privilege, you must do so if you are to give meaning to the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

76) In rejecting the jurisdiction of the Canada Labour Code over the House Justice Pratte concluded that it would "compel the House to obey the decisions of the Minister of Labour and the regulations of the Governor in Council; this is a result which I find difficult to reconcile with the independence of the House. Second, and more importantly, the application of the Code to the House would, in many cases, lead to a confrontation between the House and the Speaker, on the one side, and the Board and the Court, on the other; this is certainly to be avoided".

77) We should remind the Committee that any labour relations regime that could be contemplated for Parliament Hill will have the same effect. This is as true in the case of Bill C-45 as it is for the Canada Labour Code; with the difference being that the Speaker and the House would be compelled to obey decisions of the Public Service Staff Relations Board rather than the Canada Labour Relations Board. As a result, the very same confrontation between the House and the Speaker and the Board and the Court that Justice Pratte argues must be avoided would apply.

78) As a result, we can see no reason why Members of Parliament should not grant bargaining rights pursuant to the Canada Labour Code or a separate act that encompasses its major provisions.

79) Failing that, this committee should consider the amendments to Bill C-45 proposed by the Alliance; they are in essence the minimum that is necessary to ensure support from Parliamentary employees.

80) In our view, any Member of Parliament who votes in favour of Bill C-45 as currently drafted will be perceived as acting to restrict the bargaining rights of workers rather than extending them. We urge each one of you to reject the anti-union sentiment that runs through Bill C-45.

APPENDICE "C-45/1"

MEMOIRE PRESENTE AU
COMITE LEGISLATIF
SUR LE
PROJET DE LOI C-45

PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

MAI 1986

INTRODUCTION

1) PARMIS TOUS LES PROJETS DE LOI DÉPOSÉS, DÉBATTUS, AMENDÉS ET, À TERME, ADOPTÉS PAR LE PARLEMENT, LE PROJET DE LOI C-45, LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT, MÉRITE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE DE LA PART DES PARLEMENTAIRES.

2) LE PROJET DE LOI C-45 MÉRITE UNE ATTENTION SPÉCIALE PARCE QU'IL S'AGIT D'UNE TENTATIVE, QUOIQUE TRÈS INADÉQUATE, DE CORRIGER UNE SITUATION LÉGISLATIVE QUI EST À TOUT LE MOINS SOURCE DE CONFUSION. LE CARACTÈRE AMBIGU DE LA LOI A OUVERT LA VOIE À DES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES À L'ENCONTRE DES QUELQUE 3600 EMPLOYÉS DES DÉPUTÉS, DU SÉNAT DU CANADA, DE LA CHAMBRE DES COMMUNES ET DE LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT.

3) AU COURS DES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES, DE NOMBREUX EMPLOYÉS DE LA COLLINE DU PARLEMENT, SOUS LE COUP DES FRUSTRATIONS INHÉRENTES AU FAIT DE TRAVAILLER POUR DES EMPLOYEURS PATERNALISTES, ONT PRIS DES MESURES POUR FAIRE ENTRER LE RÉGIME DES RELATIONS DE TRAVAIL EN MILIEU PARLEMENTAIRE DANS LE 20^E SIÈCLE. COMME LE SAVENT TRÈS BIEN LES MEMBRES DU COMITÉ, CES EMPLOYÉS SE SONT JOINTS À L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET À D'AUTRES SYNDICATS; ILS ONT PRÉSENTÉ UNE REQUÊTE DEVANT LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL ET LES TRIBUNAUX; ET ILS ONT ORGANISÉ UNE CAMPAGNE PUBLIQUE CONTRE LE POUVOIR ARBITRAIRE, FALLACIEUX ET QUELQUEFOIS PEU SCRUPULEUX DE L'ADMINISTRATION DE LA CHAMBRE. LE PROJET DE LOI C-45 EST

BEAUCOUP PLUS UNE RÉACTION AUX MESURES PRISES PAR LES EMPLOYÉS QU'UN GESTE MAGNANIME DE LA PART D'UN EMPLOYEUR BIENVEILLANT.

4) DANS UN EXPOSÉ DISTINCT, LA SECTION LOCALE DE LA COLLINE DU PARLEMENT, RATTACHÉE À L'ALLIANCE, SOUTIENDRA QUE LE PROJET DE LOI C-45 CONTRIBUERA TRÈS PEU À CORRIGER LE DÉSÉQUILIBRE QUI EXISTE ACTUELLEMENT ENTRE L'EMPLOYEUR ET L'EMPLOYÉ. NOUS ENCOURAGEONS LES MEMBRES DU COMITE, VOIRE MÊME TOUS LES PARLEMENTAIRES, À EN PRENDRE BIEN NOTE. SINON, L'ATMOSPHÈRE SOUVENT ENVENIMÉE QUI IMPRÈGNE TOUS LES SECTEURS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SERA PERPÉTUÉE.

5) DANS LE PRÉSENT MÉMOIRE, NOUS LOUONS LE GESTE AUDACIEUX ET RÉSOLU DES MEMBRES DE LA COLLINE DU PARLEMENT ET NOUS DÉPLORONS LE FAIT QUE LE GOUVERNEMENT NE SOUSCRIVE PAS AUX DROITS DÉMOCRATIQUES ET AUX ASPIRATIONS DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT.

6) NOUS AVONS ÉGALEMENT JUGÉ IMPORTANT DE FOURNIR AUX MEMBRES DU COMITÉ UNE ÉVALUATION DU PROJET DE LOI C-45 ET DES CLAUSES QUI EN FONT L'ANTITHÈSE D'UNE LOI VALABLE EN MATIÈRE DE RELATIONS DE TRAVAIL. TOUTEFOIS, AVANT D'EN ARRIVER LÀ, PERMETTEZ-NOUS DE FAIRE L'HISTORIQUE DE LA SYNDICALISATION SUR LA COLLINE DU PARLEMENT ET DE L'ÉLABORATION CONSÉCUTIVE DU PROJET DE LOI C-45.

LA CAMPAGNE DE SYNDICALISATION DES EMPLOYÉS DE LA COLLINE

7) L'HISTORIQUE DE LA CAMPAGNE DE SYNDICALISATION SUR LA COLLINE CORROBORE LE VIEIL ET IRRÉFUTABLE ADAGE SELON LEQUEL «TOUT RETARD DU PROCESSUS JURIDIQUE CONSTITUE UN DÉNI DE JUSTICE».

8) À TITRE INFORMATIF, SIGNALONS QUE L'ALLIANCE S'EST PENCHÉE SUR LA QUESTION DES DROITS À LA NÉGOCIATION DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT À DE NOMBREUSES REPRISES DEPUIS SA FONDATION, IL Y A VINGT ANS. NOUS RELEVONS ÉGALEMENT LE FAIT QUE LE COMITÉ SPÉCIAL MIXTE, QUI A ÉTUDIÉ LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL À LA FONCTION PUBLIQUE, EN 1966, (PROJET DE LOI C-170) A RECOMMANDÉ:

«QU'ON ÉTUDIE L'OPPORTUNITÉ DE PRÉSENTER UNE LOI MODIFIANT LA LOI SUR LE SÉNAT ET LA CHAMBRE DES COMMUNES, LA LOI SUR LA CHAMBRE DES COMMUNES AINSI QUE LA LOI SUR LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT AFIN D'ACCORDER AUX EMPLOYÉS VISÉS PAR CES LOIS DES AVANTAGES ET DES PRIVILÈGES COMPARABLES À CEUX QUE LE BILL C-170 ACCORDE AUX FONCTIONNAIRES PUBLICS.»

9) NONOBTANT L'OPINION RÉPANDUE SELON LAQUELLE LE FAIT DE REFUSER LE DROIT À LA NÉGOCIATION AUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT CONSTITUE UNE PRATIQUE INAPPROPRIÉE ET FONDAMENTALEMENT INJUSTE, LES EFFORTS CONCERTÉS EN VUE D'ASSURER QUE LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT BÉNÉFICIENT DE CE DROIT N'ONT ÉTÉ ENTREPRIS QU'EN 1982. POURQUOI À CE MOMENT-LÀ? SIMPLEMENT PARCE QUE QUELQUES EMPLOYÉS ONT EU LE COURAGE DE PRENDRE LEUR DESTIN EN MAINS, INDÉPENDamment

DU FAIT QU'IL N'EXISTAIT AUCUN TEXTE LÉGISLATIF CLAIREMENT DÉFINI POUR SANCTIONNER LEUR ACTIVITÉ SYNDICALE.

10) LORSQUE CES EMPLOYÉS DE LA CHAMBRE ONT DEMANDÉ À L'ALLIANCE DE LES AIDER À METTRE EN OEUVRE LEUR CAMPAGNE EMBRYONNAIRE, NOUS AVONS ACCEPTÉ, ET CE MALGRÉ LE FAIT QUE LE PRÉTENDU VIDE LÉGISLATIF EMPÊCHERAIT DE NOMBREUX EMPLOYÉS DE SIGNER UNE CARTE DE MEMBRE DANS LE BUT DE DEMANDER L'ACCREDITATION.

11) À PEU PRÈS AU MÊME MOMENT, LE PRÉSIDENT DU CONSEIL PRIVÉ A DEMANDÉ À SON BUREAU D'ENTREPRENDRE UNE ÉTUDE DE FAISABILITÉ SUR LES DROITS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT. LES AUTEURS DU RAPPORT, COLLECTIVE BARGAINING FOR EMPLOYEES OF PARLIAMENT, ONT SOUTENU QUE LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT N'ONT PAS LES MOYENS D'OBTENIR L'ACCREDITATION SYNDICALE, PUISQU'IL N'EXISTE AUCUNE LOI LEUR PERMETTANT DE LE FAIRE. LE RAPPORT RENFERMAIT UNE LISTE DE SIX OPTIONS OFFERTES AU PARLEMENT DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ CELUI-CI DÉCIDAIT DE FOURNIR À SES EMPLOYÉS UN DOCUMENT LÉGISLATIF SANCTIONNANT L'ACCREDITATION SYNDICALE.

12) LES OPTIONS PRÉVOYAIENT NOTAMMENT L'ASSUJETTISSEMENT DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT OU BIEN À LA PARTIE I OU II DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE; OU BIEN AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL; OU ENCORE À DES LOIS DU TRAVAIL SPÉCIALES. LE RAPPORT ET SES OPTIONS ONT ÉTÉ DÉPOSÉS DEVANT LE

PARLEMENT EN JANVIER 1983 ET RENVOYÉS AU COMITÉ DE GESTION ET DE SERVICES AUX MEMBRES, QUI A CRÉÉ UN SOUS-COMITÉ EN VUE D'ÉtudIER LA QUESTION.

13) BIEN QUE LE PROCESSUS AIT ÉTÉ D'UNE LENTEUR PÉNIBLE ET ENVELOPPÉ DE MYSTÈRE, NOUS ESTIMONS QUE LE PARLEMENT A, JUSQU'ALORS, AGI DE BONNE FOI.

14) LA BONNE FOI A FAIT PLACE À LA MAUVAISE FOI LORSQUE, LE 4 NOVEMBRE 1983, L'ALLIANCE A DÉPOSÉ DEVANT LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL UNE DEMANDE D'ACCREDITATION POUR LE COMPTE DE 110 MESSAGERS, CONDUCTEURS ET AIDE-CONDUCTEURS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES. DANS SA DEMANDE, L'ALLIANCE A PRÉTENDU QUE LA CHAMBRE DES COMMUNES EST UNE ENTREPRISE, AFFAIRE OU OUVRAGE DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE SELON L'INTERPRÉTATION DES ARTICLES 2 ET 108 DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL.

15) CETTE DEMANDE D'ACCREDITATION EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL AINSI QUE LES SUIVANTES ONT MODIFIÉ L'ATTITUDE DU GOUVERNEMENT ET DE L'EMPLOYEUR. LE PROJET DE LOI EST RESTÉ EN PLAN À LA COMMISSION D'ÉCONOMIE INTERNE. LES AVOCATS-CONSEILS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES, DU SÉNAT ET DE LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT ONT SOUTENU DEVANT LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DEVANT LES TRIBUNAUX QUE LE CONSEIL N'A PAS LE DROIT DE S'INCÉRER DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL SUR LA COLLINE DU PARLEMENT.

16) APRÈS UNE SÉRIE DE REVERS AYANT DONNÉ LIEU À L'ACCREDITATION DE NOMBREUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT, L'EMPLOYEUR A REMPORTÉ UNE VICTOIRE DEVANT LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE QUI, DANS UNE DÉCISION RENDUE LE 23 AVRIL 1986, CONCLUAIT QUE LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL NE S'APPLIQUE PAS AUX EMPLOYÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES, DU SÉNAT OU DE LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT.

17) À NOTRE AVIS, CETTE VICTOIRE SERA DE COURTE DURÉE. NOUS PRÉVOYONS QUE LE JUGEMENT SERA RENVERSÉ EN APPEL, SURTOUT À LA LUMIÈRE DU FAIT QUE LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE APORTE DES ARGUMENTS IMPORTANTS À L'APPUI DE LA PROPOSITION SELON LAQUELLE LE PARLEMENT EST «UNE ENTREPRISE, AFFAIRE OU OUVRAGE DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE», ET QUE «L'APPLICATION DU CODE À LA CHAMBRE ENTRAÎNERAIT, DANS DE NOMBREUX CAS, UN AFFRONTLEMENT ENTRE LA CHAMBRE ET LE PRÉSIDENT, D'UNE PART, ET ENTRE LE CONSEIL ET LES TRIBUNAUX, D'AUTRE PART, SITUATION QUI EST SÛREMENT À ÉVITER».

18) NON SATISFAIT DE SES DÉMARCHES DEVANT LES TRIBUNAUX POUR CONTRECARRER LES ASPIRATIONS DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT, LE GOUVERNEMENT A DÉPOSÉ LE PROJET DE LOI C-45 EN UNE PREMIÈRE LECTURE, LE 30 AVRIL 1985. LE DÉPÔT DU PROJET DE LOI, VINGT-ET-UN JOURS SEULEMENT APRÈS QUE LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL EUT DÉTERMINÉ QU'IL AVAIT LA COMPÉTENCE POUR ACCRÉDITER LES EMPLOYÉS DE LA CHAMBRE, CONSTITUAIT, À CE MOMENT-LÀ, UN EFFORT CONSCIENT POUR RESTREINDRE LES DROITS DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT, DROITS ALORS DÉFINIS EN VERTU DU CODE

CANADIEN DU TRAVAIL. LE PROJET DE LOI C-45 A PU ÊTRE DÉPOSÉ SI PEU DE TEMPS APRÈS LA DÉCISION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL PARCE QUE LA LOI ÉTAIT EN GRANDE PARTIE CALQUÉE SUR L'AVANT-PROJET DE LOI AUQUEL LE COMITÉ DE GESTION ET DE SERVICES AUX MEMBRES AVAIT SOUSCRIT UN AN ET DEMI AUPARAVANT.

19) LE PROJET DE LOI C-45 A BOULEVERSÉ ET DÉÇU LES MEMBRES DE L'ALLIANCE EXERÇANT À LA CHAMBRE DES COMMUNES, AU SÉNAT ET À LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT. AU MOMENT DE SON DÉPÔT, NOUS AVONS SOUTENU QU'IL NE S'AGISSAIT PAS D'UN GESTE AUSSI MAGNANIME QUE LE GOUVERNEMENT A VOULU LE LAISSER PARAÎTRE MAIS, AU CONTRAIRE, D'UN PROJET DE LOI ANTI-SYNDICAL VISANT À SAPER LE TRAVAIL DE L'ALLIANCE SUR LA COLLINE.

20) CETTE PERCEPTION N'A PAS CHANGÉ ET CONTINUERA À GUIDER NOS INTERVENTIONS SI LE GOUVERNEMENT PORTE LE PROJET DE LOI C-45 TEL QU'IL EST RÉDIGÉ ACTUELLEMENT, EN TROISIÈME LECTURE. LES MEMBRES DU COMITÉ DEVRAIENT SE RENDRE COMPTE QUE, BIEN QU'ILS PUISSENT S'ATTIRER L'APPUI DU PUBLIC EN INTERDISANT AUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT DE DÉCLENCHER LA GRÈVE, CE NE SERA PAS LE CAS POUR D'AUTRES ASPECTS DU PROJET DE LOI À CARACTÈRE ÉGALEMENT PUNITIF.

21) DANS UN ÉDITORIAL DU 12 NOVEMBRE 1985, L'OTTAWA CITIZEN AFFIRME QUE: «DANS L'INTÉRÊT DU PUBLIC, UNE GRÈVE QUI FERMERAIT LE PARLEMENT NE PEUT ÊTRE TOLÉRÉE. EN CE SENS, LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT DOIVENT ACCEPTER, CONTRAIREMENT À LA PLUPART DES AUTRES TRAVAILLEURS, LA LIMITATION DE LEURS DROITS DE TRAVAILLEURS.

POUR CETTE MÊME RAISON, LES DÉPUTÉS ET LES SÉNATEURS DOIVENT PRENDRE DES MESURES EXTRAORDINAIRES POUR PROTÉGER ET DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS DE LA COLLINE À TOUS AUTRES ÉGARDS. LE DROIT À LA GRÈVE LEUR AYANT ÉTÉ RETIRÉ, CES EMPLOYÉS MÉRITENT LA PROTECTION CONTRACTUELLE LA PLUS ABSOLUE QUE LES LÉGISLATEURS PUISSENT CONCEVOIR.»

22) AUTREMENT DIT, SI LES EMPLOYÉS DE LA COLLINE DU PARLEMENT N'ONT PAS LE DROIT DE GRÈVE, IL DEVRAIT Y AVOIR COMPENSATION. LE PROJET DE LOI C-45 NE RÉPOND PAS À CETTE EXIGENCE ET IL DEVRAIT ÊTRE REMIS À L'ÉTUDE.

23) BIEN QUE LES DÉPUTÉS SOIENT AU COURANT DE NOS OBJECTIONS AU PROJET DE LOI C-45, NOUS N'AVONS PAS RÉUSSI À INFLUENCER LE GOUVERNEMENT. AUSSI, DANS UN EFFORT POUR EN APPELER AU SENS DE L'ÉGALITÉ ET DE LA JUSTICE QUE LES DÉPUTÉS PRÉTENDENT POSSÉDER, NOUS RÉITERERONS NOS OBJECTIONS DE FAÇON TRÈS DÉTAILLÉE.

PROJET DE LOI C-45

24) ESSENTIELLEMENT, QUATRE POINTS DU PROJET DE LOI C-45, TEL QU'IL EST ACTUELLEMENT RÉDIGÉ, LE RENDENT INACCEPTABLE AUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT, À SAVOIR:

- 1) LES PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS (ARTICLE 46);

- 2) LES ZONES DE DIFFÉRENDS QUI SONT EXCLUES DES NÉGOCIATIONS (ARTICLES 5(3) ET 55(2));
- 3) LA DÉFINITION DE L'EMPLOYÉ (ARTICLES 3 ET 4); ET
- 4) LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (ARTICLES 62 ET 63).

PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

25) L'ARTICLE 46 DU PROJET DE LOI C-45 EST RÉDIGÉ EN CES TERMES:

«DANS LES CAS OÙ L'EMPLOYEUR ET L'AGENT NÉGOCIATEUR D'UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION ONT NÉGOCIÉ COLLECTIVEMENT DE BONNE FOI EN VUE DE CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE MAIS N'Y SONT PAS PARVENUS, LES ARTICLES 50 À 61 S'APPLIQUENT AU RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.»

S'IL EST ADOPTÉ, CET ARTICLE PRIVERA LES EMPLOYÉS DU DROIT LÉGAL DE FAIRE LA GRÈVE ET L'EMPLOYEUR DU DROIT LÉGAL DE LOCKOUT, DROITS DONT L'EXERCICE EST AUTORISÉ EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL.

26) LE PRINCIPE FONDAMENTAL INVOQUÉ PAR LE GOUVERNEMENT POUR DÉFENDRE SA DÉCISION DE PRIVER QUELQUE 3000 EMPLOYÉS DU PARLEMENT DU DROIT À LA GRÈVE TIENT À CECI: LE PARLEMENT EST UN SERVICE ESSENTIEL QUI NE PEUT ÊTRE INTERROMPU À CAUSE D'UNE GRÈVE.

27) EN RÉPONSE À CELA, L'ALLIANCE FERAIT VALOIR L'ARGUMENT SELON LEQUEL, BIEN QUE LE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA CHAMBRE SOIT IMPORTANT ET, À BIEN DES ÉGARDS, CRUCIAL EN CE QUI CONCERNE LE FONCTIONNEMENT DE LA CHAMBRE, CE SONT LES TRAVAUX DE LA CHAMBRE QUI SONT ESSENTIELS, NON LES SERVICES PARTICULIERS EXÉCUTÉS PAR LES EMPLOYÉS DE LA CHAMBRE. DE PLUS, APRÈS AVOIR MÛREMENT RÉFLÉCHI À LA QUESTION, NOUS CONSIDÉRONS QUE LE FAIT DE SUPPRIMER LE DROIT À LA GRÈVE INFLUENCE LE RÉGIME DE RELATIONS DE TRAVAIL QUI S'ENSUIT EN FAVEUR DE L'EMPLOYEUR, EN PARTICULIER LORSQUE LE RÉGIME EST ÉTABLI D'APRÈS LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LAQUELLE EST RESTRICTIVE.

28) ON NE SAURAIT TROP INSISTER SUR CE POINT; LE POUVOIR D'ARRÊTER DE TRAVAILLER EST LE SEUL POUVOIR DONT DISPOSENT LES GROUPES D'EMPLOYÉS LORSQU'IL S'AGIT D'OBLIGER L'EMPLOYEUR - N'IMPORTE QUEL EMPLOYEUR - À S'ASSEOIR AVEC EUX POUR TENTER DE NÉGOCIER DES CONDITIONS D'EMPLOI. CONCLUSION: ON NE SAURAIT ENVISAGER L'ADOPTION DE MESURES LÉGISLATIVES VISANT À EMPÊCHER LA GRÈVE AVANT D'AVOIR EXAMINÉ TOUTES LES AUTRES OPTIONS POSSIBLES ET EN AVOIR ÉTABLI LE CARACTÈRE INADÉQUAT.

29) BIEN QU'IL NOUS SOIT DIFFICILE DE PROPOSER DES SOLUTIONS DE RECHANGE AU DROIT UNIVERSEL À LA GRÈVE POUR LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT, NOUS SOMMES DISPOSÉS À NOUS ENGAGER DANS CETTE VOIE. CECI DIT, TOUTEFOIS, IL IMPORTE, À NOTRE AVIS, D'EXAMINER SÉRIEUSEMENT LA POSSIBILITÉ D'APPORTER AU PROJET DE LOI C-45 UN AMENDEMENT QUI ASSURERAIT LE FONCTIONNEMENT CONTINU

DU PARLEMENT PENDANT UNE GRÈVE TOUT EN PERMETTANT À UN IMPORTANT NOMBRE D'EMPLOYÉS DE CETTE INSTITUTION DE CONTINUER À BÉNÉFICIER DU DROIT À LA GRÈVE.

30) PLUS PRÉCISÉMENT, NOUS PROPOSONS QUE LE PROJET DE LOI C-45 SOIT AMENDÉ DE FAÇON À PRÉVOIR LE DROIT À LA GRÈVE POUR LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT, À L'EXCEPTION DE CERTAINS EMPLOYÉS,

- 1) AU SUJET DESQUELS L'EMPLOYEUR ET L'AGENT NÉGOCIATEUR SE SERONT ENTENDUS AVANT LE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS; OU
- 2) EN L'ABSENCE D'UNE ENTENTE MUTUELLE, QU'UNE TIERCE PARTIE AURA IDENTIFIÉS COMME ÉTAIT ESSENTIELS.

31) SI CE SYSTÈME ÉTAIT ADOPTÉ, IL INCOMBERAIT À L'EMPLOYEUR DE FOURNIR AU SYNDICAT, AVANT LE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS, LA LISTE DES EMPLOYÉS QUI SONT TENUS DE TRAVAILLER DURANT LA GRÈVE. L'AGENT NÉGOCIATEUR ACCRÉDITÉ DEVRAIT ENSUITE SE PRONONCER. SI LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR NE RÉUSSISSAIENT À S'ENTENDRE, LA LISTE DE L'EMPLOYEUR AINSI QUE LA LISTE DU SYNDICAT SERAIENT RENVOYÉES À UNE TIERCE PARTIE, QUI DEVRAIT RETENIR L'UNE DES DEUX LISTES OU D'AUTRES PROPOSITIONS SUBSÉQUENTES DE LA PART DES DEUX PARTIES.

32) UN TEL SYSTÈME POURRAIT PERTURBER LES TRAVAUX DE LA CHAMBRE, MAIS LUI PERMETTRAIT DE CONTINUER À FONCTIONNER. DE PLUS, CE SYSTÈME OU UNE QUELCONQUE VARIANTE LÉGITIME DE CELUI-CI

METTRONT LE PARLEMENT À L'ABRI D'UNE «GRÈVE ILLÉGALE» INÉVITABLE DANS L'AVENIR, DANS LA MESURE OÙ LES FRUSTRATIONS NORMALES LIÉES À L'EMPLOI FONT EN SORTE QUE LES EMPLOYÉS VIENNENT À EN AVOIR ASSEZ, PEU IMPORTE LES CONSÉQUENCES.

33) SI LES MEMBRES DU COMITÉ NE TIENNENT PAS COMPTE DE CE CONSEIL, IL LEUR INCOMBE, COMME LE SOUTIENT L'ÉDITORIALISTE DE L'OTTAWA CITIZEN, DE VEILLER À CE QUE LA LOI PRÉVOIT «LA PROTECTION CONTRACTUELLE LA PLUS ABSOLUE QUE LES LÉGISLATEURS PUISSENT CONCEVOIR».

DOMAINES DE DIFFÉREND EXCLUS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

34) L'ARTICLE 5 (3) DU PROJET DE LOI C-45 EST RÉDIGÉ EN CES TERMES:

«LA PRÉSENTE PARTIE N'A PAS POUR EFFET DE PORTER ATTEINTE AU DROIT OU AUX POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR QUANT À L'ORGANISATION DE SES SERVICES, À L'ATTRIBUTION DES FONCTIONS AUX POSTES ET À LA CLASSIFICATION DE CES DERNIERS.»

BIEN QUE CETTE DISPOSITION RELATIVE AUX DROITS DE LA DIRECTION SOIT SENSIBLEMENT IDENTIQUE À CELLE DE L'ARTICLE 7 DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, IL S'AGIT D'UNE DES DISPOSITIONS LES PLUS CHOQUANTES DU PROJET DE LOI C-45.

35) NOUS AFFIRMONS CELA PARCE QUE L'ARTICLE 5(3) LIMITE, PEUT-ÊTRE MÊME JUSQU'AU POINT D'INTERDIRE COMPLÈTEMENT, LA NÉGOCIATION D'UN LIBELLÉ CONTRACTUEL VISANT À CORRIGER BON NOMBRE DE PROBLÈMES RELATIFS À LA CLASSIFICATION, À L'ATTRIBUTION DES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION ET À L'ÉVALUATION DES FONCTIONS. DE PLUS, IL EST À SE DEMANDER QUELLE SERAIT LA PORTÉE DE L'ARTICLE 5(3) DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION DE GARANTIES CONTRE LES EFFETS NÉFASTES DU CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.

36) ÉTANT DONNÉ LES PROBLÈMES QU'ONT HISTORIQUEMENT POSÉ LA CLASSIFICATION ET LA DOTATION AU SEIN DE LA CHAMBRE DES COMMUNES, IL IMPORTE ABSOLUMENT QUE L'ARTICLE 5(3) DU PROJET DE LOI C-45 SOIT AMENDÉ SI L'ON VEUT QUE CELUI-CI REÇOIVE DE LA PART DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT NE SERAIT-CE QU'UN APPUI MINIMAL.

37) LES MEMBRES DU COMITÉ DEVRAIENT COMPRENDRE QUE L'ARTICLE 5(3) N'OFFRE PAS AUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT LES MÊMES DROITS QUE CEUX DONT SONT ASSURÉS LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL, ASSUJETTIS AUX DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, BIEN QUE LA CLAUSE PORTANT SUR LES DROITS DE LA DIRECTION SOIT SENSIBLEMENT LA MÊME. SI LE PROJET DE LOI C-45 EST ADOPTÉ, CES EMPLOYÉS SERONT TRAITÉS DIFFÉREMMENT, PARCE QUE LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL SONT NOMMÉS, PROMUS, ETC. EN VERTU DE LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE, QUI LEUR ACCORDE CERTAINS DROITS D'APPEL.

38) ETANT DONNÉ QUE LA GRANDE MAJORITÉ DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT PERÇOIVENT LA DOTATION SUR LA COLLINE COMME ÉTANT, AU MIEUX, ARBITRAIRE ET, AU PIRE, UN DES DERNIERS BASTIONS DU FAVORITISME ET DU NÉPOTISME, IL EST ESSENTIEL QUE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT RESTREIGNE LES DROITS DE LA DIRECTION.

39) NOUS RECOMMANDONS DONC QUE L'AMENDEMENT SUIVANT SOIT APPORTÉ À L'ARTICLE 5(3):

ARTICLE 5(3):

«A) SOUS RÉSERVE DES RESTRICTIONS PRÉVUES DANS LA PRÉSENTE LOI, L'EMPLOYEUR A LE DROIT ET L'AUTORITÉ DE DÉTERMINER L'ORGANISATION DE L'EMPLOYEUR.

B) LES DROITS RÉSERVÉS À L'EMPLOYEUR DANS LA PRÉSENTE SONT ASSUJETTIS AUX AUTRES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE LOI ET DOIVENT ÊTRE EXERCÉS EN CONSÉQUENCE.

C) L'EMPLOYEUR DOIT EXERCER SES DROITS DE FAÇON JUSTE, RAISONNABLE ET CONFORME À TOUTE CONVENTION COLLECTIVE À LAQUELLE IL EST PARTIE.»

40) NOUS DÉSIRONS ÉGALEMENT ATTIRER L'ATTENTION DU COMITÉ SUR L'ARTICLE 55(2) DU PROJET DE LOI C-45 QUI ÉTABLIT, DE FAÇON INUTILEMENT RESTRICTIVE, LES QUESTIONS QUI NE PEUVENT FAIRE L'OBJET D'UNE DÉCISION ARBITRALE.

41) L'ARTICLE 55(2) STIPULE:

«SONT EXCLUES DU CHAMP DES DÉCISIONS ARBITRALES LES NORMES, PROCÉDURES, OU MÉTHODES RÉGISSANT LA NOMINATION, L'ÉVALUATION, L'AVANCEMENT, LA RÉTROGRADATION, LA MUTATION, LA MISE EN DISPONIBILITÉ OU LE RENVOI D'EMPLOYÉS, AINSI QUE TOUTE CONDITION D'EMPLOI N'AYANT PAS FAIT L'OBJET DE NÉGOCIATIONS ENTRE LES PARTIES AVANT QUE NE SOIT DEMANDÉ L'ARBITRAGE À SON SUJET.»

SI NOUS INTERPRÉTONS BIEN CET ARTICLE, CELUI-CI VA EMPÊCHER LES GROUPES D'EMPLOYÉS DE RENVOYER LES QUESTIONS À L'ARBITRAGE PAR UNE TIERCE PARTIE. CETTE MESURE EST INJUSTIFIÉE ET PUNITIVE ET, SI ELLE EST ADOPTÉE, TRANSFORMERA LES DÉMARCHES DES EMPLOYÉS DE LA CHAMBRE POUR ADHÉRER À UN SYNDICAT EN UNE PERTE ABSOLUE DE TEMPS ET D'ARGENT.

42) DE PLUS, CETTE SITUATION SERVIRA À PERPÉTUER LA COMÉDIE QUI A ÉTÉ HISTORIQUEMENT ASSOCIÉE AUX DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DOTATION, MARQUÉES QU'ELLES ONT ÉTÉ AU COIN DE L'INFLUENCE POLITIQUE, DU FAVORITISME, DU NÉPOTISME ET DE L'INCOMPÉTENCE ADMINISTRATIVE. LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT VEULENT AVOIR VOIX AU CHAPITRE, NON PAS, COMME CERTAINS VOUDRAIENT L'INSINUER, UN DROIT DE VETO, DANS LA MISE AU POINT D'UN SYSTÈME DE DOTATION JUSTE ET ÉQUITABLE FONDÉ SUR LE MÉRITE, LA DURÉE DU SERVICE ET LE SERVICE. S'ILS SONT ACCRÉDITÉS EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, LES EMPLOYÉS AURAIENT LE DROIT DE NÉGOCIER ET LA DOTATION ET LA CLASSIFICATION. DANS SA FORME ACTUELLE, LE PROJET DE LOI C-45

EST INFÉRIEUR AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, À LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

43) AU NOM DE SES MEMBRES EXERÇANT SUR LA COLLINE, L'ALLIANCE RECOMMANDE PARTICULIÈREMENT ET SANS ÉQUIVOQUE QUE L'ARTICLE 55(2) DU PROJET DE LOI C-45 SOIT REMANIÉ EN CES TERMES: «SONT INCLUSES DANS LE CHAMP DES DÉCISIONS ARBITRALES LES CONDITIONS D'EMPLOI AYANT FAIT L'OBJET DE NEGOCIATIONS ENTRE LES PARTIES AVANT QUE NE SOIT DEMANDÉ L'ARBITRAGE À LEUR SUJET, EN PARTICULIER LES NORMES, PROCÉDURES OU MÉTHODES RÉGISSANT LA NOMINATION, L'EVALUATION, L'AVANCEMENT, LA RÉTROGRADATION, LA MUTATION, LA MISE EN DISPONIBILITÉ OU LE RENVOI D'EMPLOYÉS.»

44) LES MEMBRES DU COMITÉ DEVRAIENT COMPRENDRE QUE LE PRÉSENT AMENDEMENT PROPOSÉ AINSI QUE L'AUTRE AMENDEMENT RELATIF AU DROIT DE LA DIRECTION CONSTITUENT UN IMPORTANT COMPROMIS PAR RAPPORT À NOTRE POSITION SELON LAQUELLE LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL DEVRAIT S'APPLIQUER AUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT. IDÉALEMENT, LES ARTICLES DU PROJET DE LOI C-45 SE RAPPORTANT À L'ARBITRAGE DEVRAIENT ÊTRE SUPPRIMÉS ET REMPLACÉS PAR LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA CONCILIATION (DIVISION V, ARTICLES 163-171) DE LA PARTIE V DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL. NOUS DÉSIRONS AUSSI RAPPELER AUX MEMBRES DU COMITÉ QUE LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL N'ACCORDE PAS AUX EMPLOYEURS DE DROITS PRÉCIS

(EN DEHORS DE CEUX PRÉVUS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE)
CONCERNANT L'ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL.

45) NOTRE COMPROMIS DANS CES DEUX DOMAINES EST IMPORTANT ET DEVRAIT ÊTRE SÉRIEUSEMENT PRIS EN COMPTE PAR TOUS LES DÉPUTÉS. TOUTEFOIS, NOTRE VOLONTÉ DE FAIRE UN COMPROMIS ET DE PROPOSER DES AMENDEMENTS PRÉCIS APPELLE UNE RÉPONSE RÉCIPROQUE DE LA PART DU PRÉSIDENT DU CONSEIL PRIVÉ.

DEFINITION D'UN EMPLOYÉ

46) LA PARTIE I DU PROJET DE LOI C-45 PORTANT SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DÉFINIT L'EMPLOYÉ DE FAÇON À EXCLURE PARTICULIÈREMENT LES QUELQUE 1200 EMPLOYÉS QUE CONSTITUE LE PERSONNEL DES DÉPUTÉS, DES CHEFS DE PARTIS, DE LA RECHERCHE DU CAUCUS OU L'EFFECTIF TEMPORAIRE DES COMITÉS PARLEMENTAIRES. PAR LE FAIT MÊME, LE PROJET DE LOI C-45 AURA POUR EFFET D'INTERDIRE À CES EMPLOYÉS L'ACCÈS À D'AUTRES LOIS FÉDÉRALES DU TRAVAIL, EXCEPTION FAITE DES NORMES MINIMALES ENCHÂSSÉES DANS LES PARTIES III ET IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL.

47) BON NOMBRE DE CES EMPLOYÉS EXCLUS TRAVAILLENT POUR CHACUN DE VOUS, EN VOTRE QUALITÉ DE DÉPUTÉ. SAUF DANS LE CAS DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE, QUI A VOLONTAIREMENT CONCLU UNE CONVENTION COLLECTIVE AVEC LE PERSONNEL DE SES DÉPUTÉS, LES CONDITIONS D'EMPLOI D'AUTRES MEMBRES DU PERSONNEL SONT SOUVENT ADMINISTRÉES DE FAÇON ARBITRAIRE ET INCOHÉRENTE. BON NOMBRE DE

CES EMPLOYÉS EXCLUS EXERCENT À DES NIVEAUX FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉS ET NE BÉNÉFICIENT D'AUCUNE SÉCURITÉ D'EMPLOI. ILS EFFECTUENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON RÉMUNÉRÉES ET N'ONT ACCÈS À AUCUNE PROCÉDURE DE RÉPARATION S'ILS SONT VICTIMES DE PRATIQUES ADMINISTRATIVES ARBITRAIRES ET INJUSTES.

48) BIEN QUE LES PARTIES III ET IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL PRÉVOIENT UNE PROTECTION MINIMALE POUR CES EMPLOYÉS EXCLUS, LA PROTECTION EST, AU MIEUX, INSUFFISANTE ET, AU PIRE, ILLUSOIRE. PAR EXEMPLE, BIEN QU'UN EMPLOYÉ RENVOYÉ POUR DES RAISONS INJUSTES AIT LA POSSIBILITÉ DE SE PRÉVALOIR DES DISPOSITIONS D'ARBITRAGE DU CODE, IL N'A PAS DROIT À LA REPRÉSENTATION NORMALEMENT PRÉVUE POUR UN MEMBRE SYNDIQUÉ RENVOYÉ.

49) À NOTRE AVIS, L'APPLICATION, EN VERTU DU PROJET DE LOI C-45, DES PARTIES III ET IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL AUX EMPLOYÉS EXCLUS VISE À LÉGITIMER LA SITUATION QUI EXISTE ACTUELLEMENT ENTRE LES DÉPUTÉS ET LEURS EMPLOYÉS PAR RAPPORT À LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS.

50) BIEN QUE L'ALLIANCE SOIT PRÊTE À FAIRE DES COMPROMIS RELATIVEMENT À CERTAINS ASPECTS DU PROJET DE LOI C-45, RIEN NE SEMBLE À NOS YEUX JUSTIFIER L'EXCLUSION DE QUELQUE 1200 EMPLOYÉS, COMME CELA EST PROPOSÉ À L'ARTICLE 4(2) DU PROJET DE LOI C-45. EN FAIT, MÊME SI L'ARTICLE 4(2) ÉTAIT ENTIÈREMENT SUPPRIMÉ, LA LOI CONTINUERAIT À PRÉVOIR DES EXCLUSIONS SUR LA BASE DES

FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONFIDENTIELLES DES EMPLOYÉS, EXCLUSIONS QUI SONT BEAUCOUP PLUS ÉTENDUES QUE CELLES PRÉVUES À LA PARTIE V DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL ET SONT COMPARABLES À CELLES QUE PRÉVOIT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

51) AU FIL DES ENTRETIENS QUE NOUS AVONS EUS AVEC LES DÉPUTÉS CES DIX-HUIT DERNIERS MOIS, NOUS AVONS APPRIS QUE LES DISPOSITIONS VISANT L'EXCLUSION DU PERSONNEL DES DÉPUTÉS SONT NÉCESSAIRES, PARCE QUE LES DÉPUTÉS N'ONT NI LE TEMPS NI, DANS CERTAINS CAS, LES COMPÉTENCES POUR NÉGOCIER AVEC LEUR PERSONNEL. À NOTRE AVIS, IL NE S'AGIT PAS LÀ D'UNE RAISON VALABLE. PREMIÈREMENT, LES BONNES RELATIONS ENTRE LE PATRONAT ET LE SYNDICAT ONT TENDANCE À AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ ET DEVRAIENT DONC CRÉER UNE MEILLEURE ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL POUR LES DÉPUTÉS. DEUXIÈMEMENT, LE DÉPUTÉ NE DOIT PAS NÉCESSAIREMENT S'OCCUPER LUI-MÊME DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.

52) EN NOUS APPUYANT SUR NOTRE EXPÉRIENCE À CE JOUR AU SEIN DU CAUCUS DU NPD, NOUS CROYONS QUE LE PROJET DE LOI C-45 DEVRAIT ÊTRE AMENDÉ EN VUE DE PRÉVOIR L'ACCRÉDITATION SYNDICALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À TOUS LES NIVEAUX DU CAUCUS. UN TEL SYSTÈME AURAIT POUR EFFET D'ALLÉGER LE FARDEAU DES DÉPUTÉS SURMENÉS ET GARANTIRAIT DU MÊME COUP AU PERSONNEL UN TRAITEMENT UNIFORME, JUSTE ET COHÉRENT. TELLE EST NOTRE RECOMMANDATION.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

53) LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS TELLE QU'ELLE EST ACTUELLEMENT ENVISAGÉE DANS LE PROJET DE LOI C-45 FAIT, DE L'AVIS DE L'ALLIANCE, PROBLÈME SUR DEUX POINTS PRÉCIS, À SAVOIR: LES RESTRICTIONS RELATIVES AU GENRE DE GRIEFS QUI PEUVENT ÊTRE RENVOYÉS À L'ARBITRAGE PAR UNE TIERCE PARTIE ET L'ABSENCE DE DISPOSITIONS PERMETTANT AU SYNDICAT DE PRENDRE L'INITIATIVE D'UN GRIEF.

54) LES DÉFENSEURS DU PROJET DE LOI C-45 AFFIRMERONT QUE CES RESTRICTIONS SONT SENSIBLEMENT LES MÊMES QUE CELLES QUI SONT PRÉVUES DANS LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE. ILS EN DEDUISENT QUE LES AMENDEMENTS QUI ÉLARGISSENT LE CHAMP DE L'ARBITRAGE DES GRIEFS SONT INAPPROPRIÉS. NOUS REJETONS CE RAISONNEMENT POUR DEUX RAISONS FONDAMENTALES.

55) PREMIÈREMENT, D'AUTRES ASPECTS DE LA LOI DOIVENT FAIRE CONTREPOIDS À LA LIMITATION DU DROIT À LA GRÈVE. IL EXISTE UN PRINCIPE BIEN ÉTABLI EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SELON LEQUEL L'EXISTENCE D'UNE PROCÉDURE DÉTAILLÉE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS EST ESSENTIELLE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE. IL EST ÉVIDENT QU'UNE PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS QUI EMPÊCHE L'ARBITRAGE PAR UNE TIERCE PARTIE DE CERTAINS TYPES DE GRIEFS FAIT PENCHER LA BALANCE DU CÔTÉ DE L'EMPLOYEUR. CETTE SITUATION, BIEN QUE PERNICIEUSE DANS TOUS LES CAS, EST DÉRAISONNABLE SI LES EMPLOYÉS TOUCHÉS SE VOIENT PRIVÉS DU DROIT DE CORRIGER, DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE NÉGOCIATION

COLLECTIVE, LES PROBLÈMES À L'ORIGINE DU GRIEF, PARCE QUE LE DROIT À LA GRÈVE LEUR EST REFUSÉ.

56) DEUXIÈMEMENT, LORS DES POURPARLERS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES AGENTS NÉGOCIATEURS AU SUJET DES AMENDEMENTS À LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LE CONSEIL DU TRÉSOR A PROPOSÉ QUE TOUTES LES QUESTIONS POUVANT FAIRE L'OBJET DE GRIEFS (SAUF LA CLASSIFICATION) DEVRAIENT POUVOIR ÊTRE SOUMISES À L'ARBITRAGE. LES AGENTS NÉGOCIATEURS, DONT L'ALLIANCE, CONTINUENT À MAINTENIR QUE LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE CLASSIFICATION DEVRAIENT POUVOIR ÊTRE PORTÉES À L'ARBITRAGE. BIEN QUE NOTRE POINT DE VUE DIVERGE SENSIBLEMENT DE CELUI DU CONSEIL DU TRÉSOR RELATIVEMENT À CETTE QUESTION, LE GOUVERNEMENT N'A AUCUNE RAISON DE PROPOSER ET DE FAVORISER UNE LOI QUI EST MOINS AVANTAGEUSE POUR LES EMPLOYÉS QUE LA POSITION QU'IL AVANCE RELATIVEMENT AUX AMENDEMENTS À LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

57) S'AGISSANT DES GRIEFS SYNDICAUX, NOUS SOMMES PORTÉS À NOUS DEMANDER POURQUOI LE GOUVERNEMENT EST TELLEMENT INTRANSIGEANT. LA GRANDE MAJORITÉ DES TRAVAILLEURS CANADIENS PEUVENT SE PRÉVALOIR DE CE DROIT FONDAMENTAL, DROIT QUI PERMET AU SYNDICAT DE DÉPOSER UN GRIEF RELATIVEMENT À UNE POLITIQUE DE L'EMPLOYEUR, PAR EXEMPLE, AVANT QU'UN EMPLOYÉ NE SOIT LÉSÉ. IL EST ÉVIDENT QU'UNE TELLE DISPOSITION SERT LES INTÉRÊTS DES DEUX PARTIES. ELLE EST CAPITALE DANS LA MESURE OÙ L'ON TIENT À RÉGLER CONVENABLEMENT DES QUESTIONS IMPORTANTES COMME LES PROBLÈMES

RELATIFS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ ET LE CHANGEMENT
TECHNOLOGIQUE.

58) PAR CONSÉQUENT, NOUS INCITONS FORTEMENT VOTRE COMITÉ À EXAMINER SÉRIEUSEMENT UN AMENDEMENT À L'ARTICLE 62 DU PROJET DE LOI C-45 QUI RETIENT L'ESPRIT DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, BEAUCOUP MOINS RESTRICTIF. PLUS PRÉCISÉMENT, NOUS PROPOSONS UN NOUVEL ARTICLE 62(1), DONT LE LIBELLÉ REPRENDRAIT ESSENTIELLEMENT CELUI DE L'ARTICLE 155(1) DE LA PARTIE V DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, À SAVOIR:

«ARTICLE 62(1): TOUTE CONVENTION COLLECTIVE DOIT CONTENIR UNE CLAUSE DE RÈGLEMENT DÉFINITIF, SANS ARRÊT DE TRAVAIL, PAR VOIE D'ARBITRAGE OU AUTREMENT, DE TOUS LES CONFLITS SURGISSANT, À PROPOS DE L'INTERPRÉTATION, DU CHAMP D'APPLICATION, DE L'APPLICATION OU DE LA PRÉSUMÉE VIOLATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE, ENTRE LES PARTIES À LA CONVENTION OU LES EMPLOYÉS LIÉS PAR ELLE.»

DE PLUS, NOUS PROPOSONS UN LÉGER AMENDEMENT À LA CLAUSE 62(1) EXISTANTE (SOULIGNÉ) QUI PERMETTRAIT À L'AGENT NÉGOCIATEUR DE PRENDRE L'INITIATIVE D'UN GRIEF. L'ARTICLE 62(1), RENUMÉROTÉ ARTICLE 62(2), SERAIT REMANIÉ EN CES TERMES:

«ARTICLE 62(1): TOUT EMPLOYÉ OU AGENT NÉGOCIATEUR A LE DROIT, SI AUCUN AUTRE RECOURS ADMINISTRATIF DE RÉPARATION NE LUI EST OUVERT SOUS LE RÉGIME D'UNE LOI FÉDÉRALE, DE PRÉSENTER UN GRIEF À TOUS LES PALIERS DE

LA PROCÉDURE PRÉVUE À CETTE FIN PAR LA PRÉSENTE PARTIE, LORSQU'IL S'ESTIME LÉSÉ:

A) PAR L'INTERPRÉTATION OU L'APPLICATION À SON ÉGARD:

I) SOIT DE QUELQUE DISPOSITION D'UNE LOI, D'UN RÈGLEMENT - ADMINISTRATIF OU AUTRE -, D'UNE INSTRUCTION OU D'UN AUTRE ACTE PRIS PAR L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES CONDITIONS D'EMPLOI,

II) SOIT DE QUELQUE CLAUSE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE OU DU DISPOSITIF D'UNE DÉCISION ARBITRALE;

B) PAR SUITE DE TOUT FAIT AUTRE QUE CEUX MENTIONNÉS AUX SOUS-ALINÉAS A) (I) OU (II) ET PORTANT ATTEINTE À SES CONDITIONS D'EMPLOI.

PROCÉDURES D'ACCREDITATION

59) DANS LA PREMIÈRE PARTIE DU PRÉSENT MÉMOIRE, L'ALLIANCE A PRÉSENTÉ SES PRINCIPALES APPRÉHENSIONS RELATIVEMENT À QUATRE ASPECTS DU PROJET DE LOI C-45 QUI, À SON AVIS, FAIT QUE LE TEXTE AFFICHE L'ALLURE D'UN PARTI PRIS INCONSIDÉRÉ EN FAVEUR DE L'EMPLOYEUR. MALHEUREUSEMENT, LE TRAIN DE DISPOSITIONS CHOQUANTES NE S'ARRÊTE PAS LÀ.

60) NOUS DÉSIRONS ATTIRER L'ATTENTION DU COMITÉ SUR LES RÉPERCUSSIONS QU'AURA L'ARTICLE 18 SUR LA CAMPAGNE DE

SYNDICALISATION FORT AVANCÉE QUI SE DÉROULE ACTUELLEMENT SUR LA COLLINE.

- 61) L'ARTICLE 18 DU PROJET DE LOI C-45 STIPULE:
«SOUS RÉSERVE DE L'ARTICLE 21, UNE ORGANISATION SYNDICALE PEUT DEMANDER SON AGRÈMENT COMME AGENT NÉGOCIATEUR D'UN GROUPE D'EMPLOYÉS QUI, SELON ELLE, CONSTITUE UNE UNITÉ D'EMPLOYÉS APTE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT. ELLE FAIT ALORS LA DEMANDE À LA COMMISSION DANS LES FORMES RÉGLEMENTAIRES.»

BIEN QUE NOUS AURIONS NORMALEMENT LIEU DE CONSIDÉRER CET ARTICLE COMME ÉTANT LÉGITIME, IL A POUR EFFET DE RENDRE CADUQUES LES QUELQUE 1000 CARTES QUI ONT ÉTÉ SIGNÉES PAR LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT EN VUE D'OBTENIR L'ACCREDITATION EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL.

- 62) PAR CONSÉQUENT, BIEN QUE NOUS PUISSIONS NOUS ACCOMMODER DE L'ARTICLE 18 EN CE QUI A TRAIT AUX NOUVEAUX GROUPES SUSCEPTIBLES DE DEMANDER L'ACCREDITATION, NOUS ESTIMONS QUE LE GOUVERNEMENT OU LE COMITÉ DOIVENT FAIRE EN SORTE QUE LES CARTES SIGNÉES À LA DATE DE LA PROMULGATION EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL SOIENT ACCEPTÉES POUR CONSTITUER L'EFFECTIF SYNDICAL AUX TERMES DU PROJET DE LOI C-45.

- 63) LE COMITÉ NE DOIT NOURRIR AUCUNE ILLUSION QUANT À LA PROPRIÉTÉ D'UN TEL GROUPE, D'AILLEURS À SA PORTÉE PAR VOIE

D'AMENDEMENT, DE RENDRE LE PROJET DE LOI EN QUESTION PLUS AGRÉABLE AUX TRAVAILLEURS DE LA COLLINE. AU CONTRAIRE, CE GESTE DOIT ÊTRE POSÉ POUR TEMPÉRER L'OPINION RÉPANDUE SELON LAQUELLE LE PROJET DE LOI C-45 EST UN EFFORT À PEINE DÉGUISÉ POUR MATER LE SYNDICAT.

64) QU'IL NOUS SOIT PERMIS DE SIGNALER QUE LES LONGS DÉLAIS QUE NOUS AVONS DÛ ESSUYER DANS NOS DÉMARCHES POUR OBTENIR L'ACCREDITATION CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES ONT FAIT EN SORTE QUE CERTAINS EMPLOYÉS ONT DÛ SIGNER UNE CARTE TROIS ET MÊME QUATRE FOIS. IL EST MANIFESTEMENT INJUSTE ET DÉRAISONNABLE D'OBLIGER LES EMPLOYÉS À SIGNER DE NOUVEAU DES CARTES DE MEMBRES ET LEUR SYNDICAT À RECOMMENCER À RECRUTER DES MEMBRES SOUS UN AUTRE RÉGIME LÉGISLATIF.

GENERALITES

65) TOUT LE TEMPS QU'A DURÉ LE LONG ET SOUVENT ACERBE DÉBAT AU SUJET DE L'OCTROI DES DROITS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT, LES PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT ONT SOUTENU QUE TOUT RÉGIME LÉGISLATIF DOIT SE CONFORMER AUX NORMES ÉTABLIES POUR LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL.

66) L'ALLIANCE S'EST VIGOREUSEMENT OPPOSÉE À CET ARGUMENT ET CONTINUERA DE SE PRONONCER EN FAVEUR DE L'ACCREDITATION EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL. CONCRÈTEMENT, NOUS AVONS INTERJETÉ APPEL DE LA DÉCISION DE LA COUR FÉDÉRALE, QUI A

RENVERSÉ L'ACCRÉDITATION ACCORDÉE PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL À CERTAINS GROUPES D'EMPLOYÉS DU PARLEMENT. ÉTANT DONNÉ QUE LA QUESTION DE LA JURIDICTION DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL SUR LA CHAMBRE DES COMMUNES DEVRAIT ÊTRE DÉBATTUE DEVANT LES TRIBUNAUX PENDANT QUELQUES MOIS ENCORE, NOUS ESTIMONS QUE LE COMITÉ DOIT OU BIEN ABANDONNER LE PROJET DE LOI C-45 OU BIEN PROPOSER UN AMENDEMENT EN CES TERMES:

«SI LA COUR SUPRÊME DÉCIDE DANS L'AVENIR QUE LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT OU UN GROUPE D'EMPLOYÉS DU PARLEMENT ONT DROIT À L'ACCRÉDITATION EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, LA PRÉSENTE LOI CESSERA DE S'APPLIQUER À EUX.»

UNE TELLE MESURE OU UN TEL AMENDEMENT S'IMPOSE SI LE GOUVERNEMENT DÉSIRE MAINTENIR SA POSITION HISTORIQUE DE NE PAS S'IMMISER DANS DES AFFAIRES QUI SONT LÉGITIMEMENT DEVANT LES TRIBUNAUX OU DE PRÉJUGER DE CELLES-CI.

67) DE PLUS, NOUS DÉSIRONS FAIRE CONNAÎTRE PUBLIQUEMENT NOTRE POSITION RELATIVEMENT À L'AFFIRMATION SELON LAQUELLE LE PROJET DE LOI OFFRIRA AUX EMPLOYÉS DE LA COLLINE LES MÊMES DROITS ET LA MÊME PROTECTION - SAUF LE DROIT À LA GRÈVE - QUI SONT OFFERTS AUX TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL. CETTE AFFIRMATION SI SOUVENT RÉPÉTÉE EST AU MIEUX TROMPEUSE ET AU PIRE UNE ILLUSION CALCULÉE.

68) LES MEMBRES DU COMITÉ DOIVENT COMPRENDRE QUE, BIEN QUE LE PROJET DE LOI C-45 EPOUSE D'ASSEMBLÉE PRÈS LES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET, DE FAIT, EN DÉLÈGUE SON APPLICATION À LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, IL NE PRÉVOIT PAS TOUS LES ASPECTS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL.

69) L'UNE DES PRINCIPALES LACUNES TIENT AU FAIT QUE L'ON APPLIQUE LES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE DOTATION ET DE RÉPARATION. BIEN QUE L'ALLIANCE AIT CRITIQUÉ LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LA COMMISSION, IL EST IMPÉRATIF QU'IL EXISTE CERTAINES PROCÉDURES DE DOTATION - NE DÉPENDANT PAS DE L'EMPLOYEUR - SI COMME DANS LE CAS DU PROJET DE LOI C-45 ET DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LE DROIT DE NÉGOCIER CES PROCÉDURES EST RESTREINT.

70) DE MÊME, LA PLUPART DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL VISÉS PAR LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE SONT PARTIE À DES ENTENTES AVEC LE CONSEIL NATIONAL MIXTE, LESQUELLES RÉGISSENT UN CERTAIN NOMBRE DE QUESTIONS, COMME LA MISE EN DISPONIBILITÉ, QUI, SELON L'ARTICLE 55(2) DU PROJET DE LOI C-45, SERONT EXCLUES DU CHAMP DES DÉCISIONS ARBITRALES. LES ENTENTES SIGNÉES AVEC LE CONSEIL NATIONAL MIXTE FONT PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS VISÉS ET PEUVENT FAIRE L'OBJET DE GRIEFS.

71) ENFIN, ET C'EST PEUT-ÊTRE L'ASPECT LE PLUS IMPORTANT, L'ARTICLE 59 DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE PRÉVOIT DEUX MÉTHODES DISTINCTES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS, À SAVOIR LE RENVOI SOIT À L'ARBITRAGE SOIT À LA CONCILIATION, ALORS QUE LE PROJET DE LOI C-45 RESTREINT LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS À L'ARBITRAGE EXÉCUTOIRE. AINSI, PLUTÔT QUE DE PRÉVOIR LE RECOURS À UNE TIERCE PARTIE DE NATURE À FACILITER LA POURSUITE DES NÉGOCIATIONS ENTRE LES PARTIES, LE PROJET DE LOI EN QUESTION REMPLACE CETTE DISPOSITION PAR UNE ENTENTE EXÉCUTOIRE IMPOSÉE.

72) CE POINT N'EST PAS SANS IMPORTANCE. EN EFFET, LA PRATIQUE, PAR LES UNITÉS DE NÉGOCIATION, DU PROCESSUS D'ARBITRAGE RESTRICTIF DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE A DÉÇU LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC ET AMENÉ LA VASTE MAJORITÉ DES MEMBRES DE L'ALLIANCE À OPTER POUR LA CONCILIATION.

CONCLUSION

73) DANS SA FORME ACTUELLE, LE PROJET DE LOI C-45 EST INACCEPTABLE POUR LES EMPLOYÉS DU PARLEMENT QUI ONT LUTTÉ LONGTEMPS ET ARDENMENT POUR OBTENIR LES DROITS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.

74) SI LE GOUVERNEMENT EST SÉRIeux LORSQU'IL LAISSE ENTENDRE QU'IL A L'INTENTION D'ACCORDER AUX EMPLOYÉS DU PARLEMENT

LE DROIT FONDAMENTAL À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION, IL DOIT S'ASSURER ÉGALEMENT QUE LES RESTRICTIONS QUI PÈSENT SUR CE DROIT NE LE RENDENT PAS INUTILISABLE.

75) NOUS AVONS TENTÉ DANS LE PRÉSENT MÉMOIRE DE FOURNIR AUX MEMBRES DU COMITÉ UN INDICE DES MESURES À PRENDRE POUR RENDRE LE PROJET DE LOI C-45 PLUS ACCEPTABLE. BIEN QUE NOUS RECONNAISSONS QUE LES DÉPUTÉS ONT HÉSITÉ À RENONCER - POUR DES MOTIFS DE RELATIONS DE TRAVAIL - À MÊME UNE PART INFINE DE LEURS CHERS PRIVILÈGES, TELLE EST LA VOIE À SUIVRE SI VOUS VOULEZ QUE LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS CONSERVE UN SENS.

76) EN REJETANT LA JURIDICTION DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL SUR LA CHAMBRE, LE JUGE PRATTE A CONCLU QUE CETTE DÉCISION «OBLIGERAIT LA CHAMBRE À RESPECTER LES DÉCISIONS DU MINISTRE DU TRAVAIL ET LES RÈGLEMENTS DU GOUVERNEUR EN CONSEIL; JE TROUVE DIFFICILE DE CONCILIER CETTE SITUATION AVEC L'AUTONOMIE DE LA CHAMBRE. PAR AILLEURS, L'APPLICATION DU CODE À LA CHAMBRE DONNERAIT LIEU, DANS DE NOMBREUX CAS, À UN AFFRONTLEMENT ENTRE LA CHAMBRE ET LE PRÉSIDENT D'UNE PART, ET ENTRE LE CONSEIL ET LES TRIBUNAUX D'AUTRE PART, SITUATION QUI DOIT CERTAINEMENT ÊTRE ÉVITÉE.»

77) QU'IL NOUS SOIT PERMIS DE RAPPELER AU COMITÉ QUE N'IMPORTE QUEL RÉGIME DE RELATIONS DE TRAVAIL ENVISAGEABLE POUR LA COLLINE DU PARLEMENT AURA LE MÊME EFFET. CELA S'APPLIQUE AUSSI BIEN AU PROJET DE LOI C-45 QU'AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL,

À LA SEULE DIFFÉRENCE QUE LE PRÉSIDENT ET LA CHAMBRE SERAIT OBLIGÉ DE RESPECTER LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE PLUTÔT QUE CELLES DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL. DONC, LE MÊME AFFRONTLEMENT ENTRE LA CHAMBRE ET LE PRÉSIDENT, LA COMMISSION ET LES TRIBUNAUX QUI, SELON LE JUGE PRATTE, DEVRAIT ÊTRE ÉVITÉ, S'APPLIQUERAIT.

78) EN FIN DE COMPTE, NOUS NE VOYONS PAS POURQUOI LES DÉPUTÉS NE DEVRAIENT PAS ACCORDER LES DROITS DE NÉGOCIER EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL OU D'UNE LOI DISTINCTE QUI RENFERME SES DISPOSITIONS PRINCIPALES.

79) À DÉFAUT, LE COMITÉ DEVRAIT TENIR COMPTE DES AMENDEMENTS AU PROJET DE LOI C-45 PROPOSÉS PAR L'ALLIANCE; ESSENTIELLEMENT, IL S'AGIT DU MINIMUM NÉCESSAIRE EN VUE DE S'ASSURER L'APPUI DES EMPLOYÉS DU PARLEMENT.

80) À NOTRE AVIS, LE DÉPUTÉ QUI SE PRONONCE EN FAVEUR DU PROJET DE LOI C-45 DANS SA FORME ACTUELLE SERA PERÇU COMME AYANT POSÉ UN GESTE VISANT À RESTREINDRE LES DROITS DE NÉGOCIER DES TRAVAILLEURS PLUTÔT QU'À LES ÉLARGIR. NOUS INCITONS FORTEMENT CHACUN D'ENTRE VOUS À EXTIRPER DU PROJET DE LOI C-45 LE SENTIMENT ANTI-SYNDICAL DONT IL EST IMPRÉGNÉ.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

At 11:00 a.m.

From the Public Service Alliance of Canada:

Mr. Daryl T. Bean, National President;

Mr. Steve Jelly, Executive Assistant to the Executive Management Committee.

At 3:30 p.m.

From the House of Commons Security Services Employees Association:

Mr. George W. Alford, President;

Mr. Gerard Guay, Association Counsel.

From the House of Commons:

Mr. Edward A. Riedel, Acting Administration;

Dr. Robert C. Blain, Director General, Human Resources Directorate.

A 11 h 00

De l'Alliance de la fonction publique du Canada:

M. Daryl T. Bean, président national;

M. Steve Jelly, adjoint exécutif au Comité exécutif de gestion.

A 15 h 30

De l'Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes:

M. George W. Alford, président;

M. Gerard Guay, avocat de l'Association.

De la Chambre des communes:

M. Edward A. Riedel, Administrateur intérimaire;

M. Robert C. Blain, directeur général, Direction générale des ressources humaines.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Wednesday, May 21, 1986

Chairman: Jack Ellis

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 3

Le mercredi 21 mai 1986

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

BILL C-45

An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

PROJET DE LOI C-45

Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 21, 1986

(6)

Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 4:01 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Parliament Hill Local 70390 (PSAC): Jacques Audette, President and Deborah Broad, Vice-President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The Chairman presented the FIRST REPORT of the Subcommittee on Agenda and Procedure, which is as follows:

Your Committee met on Tuesday, May 20, 1986, to plan its future business and has agreed to make the following recommendations:

1. That the meeting scheduled for Wednesday, May 21, 1986, at 3:30 p.m. with the Parliament Hill Local 70390 (PSAC) be rescheduled at 4:00 p.m. on the same day.
2. That at 5:00 o'clock p.m. the Committee proceed *in camera* to hear the following:
 - (a) House of Commons Security Services Employees Association from 5:00 p.m. to 5:30 p.m.
 - (b) Parliament Hill Local 70390 (PSAC) from 5:30 p.m. to 6:00 p.m.
3. That the Clerk of the Committee extend an invitation to the RCMP's Staff Association, Montreal, and the Canadian Civil Liberties Association, to appear before the Committee on Tuesday, May 27, 1986 at 3:30 p.m.
4. That the Clerk of the Committee contact Mr. Foster Grysek, Labour Historian, Carleton University, and Mr. Jules Bloch, an Ottawa lawyer, to advise them to send in their written submission as soon as possible, in order that the Committee could make a determination for their appearance.

On motion of Sheila Copps, seconded by Barry Turner, the FIRST REPORT of the Sub-committee on Agenda and Procedure was concurred in.

It was agreed,—That the Chairman be authorized to make a formal request to the Speaker of the House of Commons, to

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 21 MAI 1986

(6)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 16 h 01, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: Jeffrey Lawrence, chef, Division du droit et du gouvernement, Service de recherche, Bibliothèque du Parlement.

Témoins: De la section locale 70390 (AFPC) représentant les employés de la Colline parlementaire: Jacques Audette, président et Deborah Broad, vice-présidente.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Le président présente le PREMIER RAPPORT du Sous-comité du programme et de la procédure, dont voici le libellé:

Votre Comité s'est réuni le mardi 20 mai 1986 pour planifier ses travaux futurs et a convenu de faire les recommandations suivantes:

1. Que la réunion prévue pour le mercredi 21 mai 1986 à 15 h 30 avec la section locale 70390 (AFPC) représentant les employés de la Colline parlementaire soit reportée à 16 heures le même jour.
2. Qu'à 17 heures, le Comité siège à huis clos pour entendre les groupes suivants:
 - a) L'Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes, de 17 heures à 17 h 30.
 - b) La section locale 70390 (AFPC) représentant les employés de la Colline parlementaire, de 17 h 30 à 18 heures.
3. Que le greffier du Comité invite l'Association des membres de la GRC de Montréal et l'Association canadienne pour les libertés civiles à comparaître devant le Comité le mardi 27 mai 1986 à 15 h 30.
4. Que le greffier du Comité communique avec M. Foster Grysek, historien du travail de l'Université Carleton, et avec M. Jules Bloch, un avocat d'Ottawa, pour leur demander d'envoyer leur mémoire le plus tôt possible au Comité, de façon que celui-ci puisse se prononcer sur leur comparaison.

Sur motion de Sheila Copps, appuyée par Barry Turner, le PREMIER RAPPORT du Sous-comité du programme et de la procédure est adopté.

Il est convenu,—Que le président du Comité soit autorisé à demander officiellement au Président de la Chambre des

grant leave with pay to Mr. Jacques Audette, President, Parliament Hill Local 70390 (PSAC); Mr. Dave Batho, President, National Association of Broadcast Employees and Technicians and Mr. George W. Alford, President, House of Commons Security Services Employees Association, to attend the proceedings of the Committee during clause by clause consideration of the Bill.

Jacques Audette made a few opening remarks.

Deborah Broad made a statement.

It was agreed,—That the recommendations contained in the brief, submitted by the Parliament Hill Local 70390 (PSAC), be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "C-45/2"*)

The witnesses answered questions.

At 4:45 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 5:20 o'clock p.m. the Committee resumed its sitting *in camera*.

At 6:32 o'clock p.m., the Committee adjourned until 11:00 o'clock a.m., Thursday, May 22, 1986.

communes d'accorder un congé rémunéré à M. Jacques Audette, président de la section locale 70390 de l'AFPC représentant les employés de la Colline parlementaire; à M. Dave Batho, président de l'Association des employés et techniciens en radiodiffusion; et à M. George W. Alford, président de l'Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes, pour leur permettre d'assister aux délibérations du Comité au cours de l'examen, article par article, du projet de loi.

Jacques Audette fait des observations préliminaires.

Deborah Broad fait une déclaration.

Il est convenu,—Que les recommandations contenues dans le mémoire présenté par la section locale 70390 (AFPC) représentant les employés de la Colline parlementaire, figurent en appendice aux Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (*Voir Appendice «C-45/2»*)

Les témoins répondent aux questions.

A 16 h 45, le Comité interrompt les travaux.

A 17 h 20, le Comité reprend les travaux, mais à huis clos.

A 18 h 32, le Comité s'ajourne jusqu'au jeudi 22 mai 1986, à 11 heures.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, May 21, 1986

.1608

The Chairman: Ladies and gentlemen, I see a quorum. I would like to begin, if we may. We have with us this afternoon some witnesses, as agreed.

After stating that we are a legislative committee dealing with Bill C-45 and that we are at clause 2, I wonder if I might ask our witnesses to pause for a moment while we do one little housekeeping task.

Last evening we had a steering committee meeting and we have the report of the steering committee meeting. Basically the report sets out the way the meeting will be carried on today. I would like to have it passed before we go into the meeting because it authorizes us to go in camera at 5 p.m., which I understand was your wish.

Ms Copps: I so move.

The Chairman: Ms Copps has moved and Mr. Turner has seconded that we receive and adopt the first report of the steering committee. This is related to the meetings that have taken place today.

Motion agreed to

The Chairman: Now I am delighted to have . . .

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, on this point, we also agreed that the committee would request the heads of the trade unions to attend during the clause-by-clause consideration and that we would then communicate with the House of Commons in order to make this formal request.

The Chairman: As a matter of fact, it was discussed and agreed to. Miss Sirpaul just whispered to me that she missed it. Of course, as you recall, we standing here in a group and were talking about it. We will certainly undertake to do it, because we did agree to it.

.1610

Mr. Cassidy: So it does not need another report?

The Chairman: It does not need another report.

Mr. Cassidy: That is fine.

The Chairman: I am delighted to have with us Mr. Audette, President of the Parliament Hill Local 70390 of PSAC. I wonder, Mr. Audette, if you would begin by introducing your colleagues and then start your presentation.

Mr. Jacques Audette (President, Public Service Alliance of Canada, Parliament Hill Local 70390): Thank you, sir. The Vice-President of our local is Deborah Broad, and our expert on classification is Leona McKinney. We thank you for the opportunity to present our views on Bill C-45.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 21 mai 1986

Le président: Mesdames et messieurs, puisque nous avons le quorum nous pouvons commencer. Nous accueillons cet après-midi quelques témoins comme convenu.

Mais avant de commencer notre étude de l'article 2 du projet de loi C-45, je vais demander à nos témoins de bien vouloir nous laisser régler quelques petits détails administratifs.

Nous avons eu hier soir une réunion du comité directeur dont nous avons ici le rapport. Ce rapport établit la procédure de la réunion d'aujourd'hui. J'aimerais bien qu'il soit adopté avant que nous commencions la réunion, car il nous autorise à siéger à huis clos à compter de 17 heures, conformément à votre volonté.

Mme Copps: Je le propose.

Le président: M^{me} Copps propose avec l'appui de M. Turner que nous adoptions le premier rapport du comité de direction qui traite de la procédure à suivre pour la réunion d'aujourd'hui.

La motion est adoptée.

Le président: C'est avec le plus grand plaisir que je vous . . .

M. Cassidy: Monsieur le président, nous avons également convenu que le comité demanderait au chefs syndicaux d'assister à l'étude article par article et communiquerait ensuite avec la Chambre des communes pour en faire une demande officielle.

Le président: Nous en avons discuté et en avons même convenu. M^{me} Sirpaul me signale qu'elle n'était pas au courant. Mais si vous vous souvenez, nous en avons discuté en groupe. Nous le ferons sûrement puisque c'était déjà entendu.

M. Cassidy: Il n'y est donc pas nécessaire d'en faire un second rapport?

Le président: Non.

M. Cassidy: Très bien.

Le président: C'est avec beaucoup de plaisir que je souhaite la bienvenue à M. Audette, président du local 70390, Colline parlementaire, de l'Alliance de la fonction publique. Auriez-vous l'obligeance, monsieur Audette, de nous présenter vos collègues et de nous présenter ensuite votre exposé.

M. Jacques Audette (président, L'Alliance de la Fonction publique, Local 70390 de la Colline parlementaire): Merci beaucoup, monsieur. Deborah Broad est la vice-présidente de notre local, et Leona McKinney notre spécialiste de la classification. Nous vous remercions de nous avoir invités à vous faire part de notre opinion sur le projet de loi C-45.

[Text]

We are duly elected members of our local, and we are representing 1,000 people or more at the present time. Since there is no discrimination in our local and since men are equal to women . . .

The Chairman: It is one of the few places they are.

Mr. Audette: —I would like Ms Broad to read our presentation. Thank you, Mr. Chairman.

Ms Deborah Broad (Vice-President, Public Service Alliance of Canada, Parliament Hill Local 70390): Twenty years ago, the President of the Civil Service Association of Canada wrote to the Speaker of the House of Commons and opened the discussion on collective bargaining rights for Parliament Hill employees. Today, we are here before this committee to discuss the very same subject. We fear that if Bill C-45 is passed in its present form, someone else will be here another 20 years from today still trying to produce adequate labour legislation for the Hill.

Last week Mr. Hnatyshyn appeared before you and said that Bill C-45 was the beginning of the road and that changes will have to be made further down the road. He was right; changes will have to be made. What we want to argue is that these changes should be made now. They are essential in order to deal with the problems that exist today and will continue to exist under this version of Bill C-45. This is an excellent opportunity to practice some preventive medicine and to avoid a further build-up of frustration and anger on the part of the employees and increasingly strained and even hostile relations between management and staff.

Jacques and I are elected representatives of nearly 1,000 employees who have joined the Public Service Alliance of Canada over the past four years. These employees work in many different areas on the Hill. We are the messengers, the cafeteria workers, the library staff, and the men and women who work in your own offices. You never get to meet and talk to the vast majority of us. Yet we work hard to keep the operations of the Hill running smoothly and to serve you, the members, as best we can.

Because there is such a great distance between us and because members have become more and more removed from the administration of the Hill, most of you are totally unaware of the problems we experience in our jobs. Many of you have seemed surprised to learn we have joined a union. In a great number of you it seems to strike a note of fear. This we do not understand.

Just as you each joined a political party in order to have a stronger voice with which to affect change, we have joined a union for the same reason. We want to attain rights we have long been denied and to seek improvements in our working conditions.

This action is not anti anybody or anything. It is simply pro justice, a positive move propelled by a desire to gain status equal to that of other working Canadians. It is also positive in that people feel they are doing something to improve their

[Translation]

Nous sommes membres dûment élus de notre local et nous représentons un peu plus de 1,000 employés à l'heure actuelle. Notre local ne pratique aucune forme de discrimination et puisque les hommes et les femmes sont égaux . . .

Le président: C'est l'un des rares endroits où cela se passe.

M. Audette: . . . Je vais demander à M^{me} Broad de vous lire notre exposé. Merci, monsieur le président.

Mme Deborah Broad (vice-présidente, Alliance de la Fonction publique du Canada, Local 70390 de la Colline parlementaire): Il y a 20 ans, le président de l'Association des services civils du Canada a écrit au président de la Chambre des communes et a lancé la discussion sur les droits relatifs à la négociation collective des employés de la Colline parlementaire. Et nous sommes venus comparaître devant votre comité aujourd'hui pour discuter du même sujet. Nous craignons que si le projet de loi C-45 était adopté sous sa forme actuelle, d'autres que nous essayerons encore dans 20 ans de rédiger un texte législatif adéquat pour régir les relations de travail sur la Colline.

Monsieur Hnatyshyn est venu comparaître devant vous la semaine dernière. Il a dit que le projet de loi C-45 marquait un début et que des changements seraient apportés ultérieurement. Il a raison, car il faudra apporter des changements. Cependant, il importe que ces changements soient apportés dès maintenant. C'est la seule manière en effet de régler les problèmes que pose la version actuelle du projet de loi C-45. C'est une excellente occasion de pratiquer la médecine préventive et d'éviter l'accumulation de frustration et de colère chez les employés et de soulager les tensions et l'hostilité que nous avons remarqués entre la direction et le personnel.

Jacques et moi sommes les représentants élus d'un millier d'employés qui ont adhéré à l'Alliance de la Fonction publique il y a un peu plus de quatre ans. Ces employés travaillent dans divers secteurs de la Colline. Il s'agit des messagers, des employés des cafétérias, du personnel de la Bibliothèque et des hommes et des femmes qui travaillent dans vos propres bureaux. Vous n'avez jamais l'occasion de rencontrer la majorité d'entre nous. Nous travaillons cependant très fort pour que la Colline fonctionne efficacement et pour servir les députés.

Un gouffre nous sépare. La majorité des députés ont de moins en moins de contact avec l'administration de la Colline ce qui fait que la majorité d'entre vous n'êtes absolument pas conscients de nos problèmes de travail. Un grand nombre d'entre vous ont semblé surpris que nous soyons syndiqués. Cela fait même peur à certains. Nous ne comprenons vraiment pas pourquoi.

Tout comme vous êtes devenus membres d'un parti politique pour mieux vous faire entendre et obtenir ainsi des changements, nous nous sommes syndiqués. Nous voulons obtenir des droits, qu'on nous a longtemps refusés, et l'amélioration de nos conditions de travail.

Nous ne sommes contre rien ni personne. Nous voulons simplement la justice. Nous voulons obtenir un statut égal à celui des autres travailleurs canadiens. Notre mouvement est tellement positif que nos adhérents ont vraiment l'impression

[Texte]

situation. If people are being treated unfairly and cannot do anything about it, they spend a lot of time complaining.

If management is continuously sending out the message, as it is on the Hill, that it does what it wants and if employees do not like it, they should leave, people are going to respond negatively. In order to maintain productivity and quality of work, management should convey to its employees a sense that they are needed and valued. Particularly on the Hill, loyalty and trust should be established and nourished so that they are reflected in the services you, the parliamentarians, receive.

.1615

Our hope is that through negotiations we can establish the respective rights and obligations of both employee and employer which will set fair employment standards. These would lead to more favourable labour relations than exist at present. We hope this is what you want to see as well.

But Bill C-45 will not permit this to happen. Under this bill, we will not be able to sit down at the negotiating table and work out equitable procedures for determining classifications, for regulating competitions, or for establishing job descriptions. We will not have a fair grievance procedure. These are by far the biggest problem areas for people on the Hill.

Classification is important because it determines the rate of pay. We now have people working side by side, doing the same job, but classified differently, with resulting discrepancies in the salary they earn.

Job competitions are often conducted unfairly. Someone can apply for a job and discover later that the person who won the competition did not even meet the basic requirements. Just imagine the frustration and bitterness felt by the qualified applicant.

Job descriptions are very often inaccurate or totally nonexistent, leading to confusion and resentment. Employees are obliged to complete a variety of tasks totally unrelated to or beyond the scope of their job title or position, leaving them open to disciplinary action if for whatever reason they cannot perform these duties.

At the present time there is no mechanism for people in any of these situations to fairly resolve their problems; nor will there be under Bill C-45. We need and deserve something better. We fail to understand why the government is eager to pass a bill which actively prohibits bargaining on essential issues and denies the right to take unresolved grievances to a third party for an independent decision.

[Traduction]

de faire quelque chose pour améliorer leur situation. Si les gens sont traités injustement et qu'ils ne peuvent rien faire pour remédier à leur problème, ils vont passer beaucoup de temps à se plaindre.

Si la direction continue de donner l'impression, comme ici, qu'elle fait ce qu'elle veut et que les employés qui ne sont pas contents n'ont qu'à partir, les gens vont réagir négativement. Si la direction veut que les employés maintiennent leur rendement qualitatif et quantitatif, il faut qu'elle donne aux employés un sentiment d'être utile et nécessaire. Il me semble qu'il est encore plus important de créer sur la Colline une atmosphère de loyauté et de confiance qui se reflèterait dans les services que vous recevez en tant que parlementaires.

Nous espérons que les négociations nous aideront à faire valoir les droits et obligations des employeurs et des employés et qu'elles nous permettront d'arriver à des normes d'emploi justes. Nous espérons que les négociations entraîneront un meilleur climat de relations de travail que ce n'est le cas à l'heure actuelle. Nous espérons également que vous partagiez notre désir.

Mais le projet de loi C-45 n'est pas le moyen d'y parvenir. En effet, les dispositions de ce projet de loi ne nous permettent pas de nous asseoir à la table de négociation et d'élaborer un système équitable de détermination de la classification, de réglementation des concours ou de rédaction d'exposés de fonctions. En effet, les dispositions de ce projet de loi ne prévoient pas la mise sur pied d'une procédure de règlement des griefs juste. Ce sont là les plus gros problèmes des employés de la Colline.

La classification est très importante, puisqu'elle détermine l'échelle des salaires. Il y a des gens chez nous qui travaillent côte à côte, font le même travail, mais n'ont pas la même classification, ce qui fait qu'ils touchent des salaires bien différents.

Il arrive très souvent que les concours se déroulent de manière très injuste. Il arrive en effet que des candidats à un poste découvrent que le candidat retenu ne satisfaisait même pas aux exigences de base. Imaginez la frustration et l'amertume des candidats compétents.

Les exposés de fonctions sont souvent inexacts, sinon complètement inexistant, ce qui crée de la confusion et du ressentiment. Les employés sont obligés d'effectuer toute une gamme de tâches qui n'ont rien à voir avec leur poste ou leur titre, ou qui les dépassent carrément. Ils risquent des mesures disciplinaires quand ils ne sont pas capables de faire ce travail.

Il n'existe aucun mécanisme, à l'heure actuelle, pour permettre aux gens qui se trouvent dans une de ces situations de résoudre leurs problèmes. Et le projet de loi C-45 ne contient aucune disposition à cet égard. Nous avons besoin de quelque chose de mieux. Nous ne comprenons pas pourquoi le gouvernement est tellement désireux d'adopter un projet de loi qui interdit à toutes fins utiles la négociation de questions de base et nous empêche de soumettre des griefs à une tierce partie pour obtenir une décision indépendante.

[Text]

We had planned as part of our presentation to introduce you to some employees so you could hear from them personally the types of problems they experience in their workplaces. None of them felt comfortable, however, appearing before a public committee, as they felt they could then be subject to discrimination and reprisals by their managers. Consequently, we have requested the in camera session of this committee so you will still be able to hear these employees.

We cannot emphasize enough the fact that this is at the heart of the matter. Serious problems do exist and must be dealt with before people lose hope and become totally apathetic about the jobs they are performing.

Unfortunately, as we see it, the spectre of a strike on Parliament Hill seems to be foremost in the minds of most MPs. We think this is a red herring, because we honestly believe only the members themselves have the ability—which they have used—to shut down the House of Commons. Aside from locking you all in your offices, which we promise never to do, we cannot see how you could be prevented from speaking in the House.

We ask you to go beyond this stumbling block and give serious consideration to the real issues we have outlined for you. We hope you will read carefully what we are saying here today, especially in light of the fact that management had such direct input into the drafting of this bill. We are hardly surprised it leans so heavily in their favour, and we urge you to frame a more balanced piece of legislation by accepting amendments.

We recommend this committee propose amendments to Bill C-45 which will return the rights granted us by the Canada Labour Relations Board in November 1985. Certain parts of the Canada Labour Code have already been included in Bill C-45 and there is nothing to prevent you from adding more. We are attaching to this brief a list of amendments we feel are necessary to ensure fair negotiations. We recommend the committee adopt them without delay.

We urge the committee to reject this bill as it stands, because it is based on flawed legislation, the Public Service Staff Relations Act. The Canada Labour Code, though far from perfect, would provide a far more suitable basis for a parliamentary labour law.

In conclusion, we would like to say we think the onus is now on you, the members of this committee, to take our concerns to your caucuses and leaders and actively push for the changes which should be made to this bill. You should underline the consequences of not making these changes now; as we all know, it could take years before it is reviewed again. We appeal to the members' sense of fairness and justice, given that they are in a situation unlike any other. They are, at the same time, our employers, our elected representatives and, as such, are legislators.

.1620

No other law has been drafted by legislators who have such a vested interest as to its final content. Instead of supporting a

[Translation]

Nous avions l'intention au départ de vous présenter quelques employés, pour qu'ils puissent vous faire part eux-mêmes de leurs problèmes. Cependant, aucun d'entre eux ne se sentait à l'aise de venir comparaître devant un comité public. Ils craignaient en effet d'être les victimes de discrimination et de représailles de la part de leurs chefs. C'est pourquoi nous avons demandé de vous parler à huis clos pour que vous puissiez entendre ce qu'ils ont à vous dire.

Nous ne pouvons trop insister sur l'existence et la gravité de ces problèmes. Il faut trouver des solutions avant que les employés deviennent tellement découragés qu'ils se désintéressent complètement de leur travail.

Malheureusement, l'éventualité d'une grève sur la Colline parlementaire effraie terriblement la majorité des députés. Il s'agit à notre avis d'une leurre. En effet, nous assumons que seuls les députés ont la capacité de fermer la Chambre des communes et ils l'ont déjà fait. À moins de vous enfermer tous dans vos bureaux, ce que nous nous engageons à ne jamais faire, nous ne verrions pas comment l'on pourrait vous empêcher de parler à la Chambre.

Nous vous demandons de surmonter cet obstacle et d'étudier de près les problèmes dont nous sommes venu vous faire part. J'espère que vous allez lire avec soin le compte rendu d'aujourd'hui, surtout que la Direction a déjà eu un apport bien direct au niveau de la rédaction de ce projet de loi. Quoi d'étonnant qu'il penche tellement en leur faveur; aussi nous vous exhortons à recommander des amendements à ce projet de loi de manière à le rendre plus équitable.

Nous vous recommandons que le Comité propose des amendements qui nous rendront les droits que nous a accordés le Conseil canadien des relations de travail en novembre 1985. Le projet de loi C-45 contient déjà certaines dispositions du Code canadien du travail et rien ne devrait vous empêcher d'en ajouter d'autres. Nous avons inclu en annexe au présent mémoire une liste d'amendements que nous estimons nécessaires pour assurer des négociations justes et équitables. Nous recommandons au comité de les adopter sans tarder.

Nous exhortons le comité à rejeter le projet de loi tel que libellé parce qu'il est fondé sur une loi véreuse, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Selon nous, le Code canadien du travail, même s'il n'est pas parfait, est une base beaucoup plus acceptable pour la Loi sur les relations de travail sur la Colline parlementaire.

C'est donc à vous, membres du comité, de faire part de nos préoccupations à vos caucus et à vos dirigeants, et d'exercer les pressions là où il se doit pour que des changements soient apportés à ce projet de loi. Nous vous demandons de bien faire comprendre les répercussions d'un projet de loi qui demeurerait inchangé. Nous savons tous qu'il faudrait attendre encore bien des années avant qu'on ne le revoie encore une fois. Nous faisons appel à votre esprit d'équité et de justice vu que ces gens se trouvent dans une situation assez unique. Les députés sont en même temps nos employeurs, nos représentants élus et nos législateurs.

Les législateurs n'ont jamais eu auparavant à rédiger une loi qui les touchait d'aussi près. Au lieu d'appuyer un projet de loi

[Texte]

bill that is based on an act passed almost 20 years ago and which is still being overhauled today, why not strive for the most appropriate and adequate legislation to deal with the particular needs of Parliament Hill workers? This means a law that ensures the people who serve your lunch in the restaurant jobs that are properly classified, a law that guarantees the messenger who delivers your mail equal consideration in job competitions, promotions, and transfers. It means a law that allows library researchers the right to have input into their job descriptions.

In implementing these and other changes, you will establish a framework on which to build better employer-employee relations, one that can be held up as a model of a progressive and workable labour law.

As a parting note, we would like to call your attention to something the Prime Minister said recently on the subject of negotiations. He said:

In the minds of some people, negotiation is a one-way street . . . that is not a position for mature people.

Bill C-45 is that one-way street, and management is in the driver's seat. We do not even have the keys to get under way. Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Ms Broad. That is very well presented. We will append the recommendations you have made to today's *Minutes of Proceedings and Evidence*. You have not read them. I assume you expect that we have read them. Certainly some of us have and we will make sure they are part of the minutes.

Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: On the question of grievances, I have a question I might have asked to the management of the House when they were here yesterday, but I did not get around to it.

In the private sector, when grievances go to arbitration, normally the success rate for the union is between, say, 30% and 50%. If it is less than half, it is because the union will lean over backwards to some extent with its membership and take cases that might not have too good a rate of success. Can you give me an indication of what the success rate is on grievances which are determined by internal adjudication within the House of Commons with no right to external appeal?

Mr. Audette: Well, we cannot say that we have won that many. The situation being what it is, at every step of the grievance you are appearing in front of the same judge and the same jury. The man that had made the decision first is always appearing at one time later on in that grievance. You cannot get a fair judgment.

Mr. Cassidy: Can you tell me what proportion of the grievances that go to the final stage are won by employees?

Mr. Audette: We have to refer to past experiences. The mood of the employees on the Hill being what it is, after the first stage and after being told what they are told, they simply drop their grievances.

[Traduction]

qui est fondé sur une loi adoptée il y a près de 20 ans et que l'on essaie encore d'adapter, pourquoi ne pas essayer de rédiger une nouvelle loi mieux apte à tenir compte des besoins précis des travailleurs de la Colline? Je veux parler d'une loi qui garantirait aux gens qui vous servent vos repas au restaurant une classification d'emploi appropriée, une loi qui accorderait aux messagers qui vous livrent votre courrier une considération égale dans les concours, les promotions et les mutations. Cela veut dire également une loi qui autoriserait les agents de recherche de la bibliothèque à donner leur avis au niveau de leur exposé de fonctions.

Ces changements vous permettraient d'élaborer une structure capable de faciliter les relations de travail, une structure qui pourrait devenir un modèle de loi du travail progressiste et applicable.

En conclusion, j'aimerais attirer votre attention sur une déclaration que le premier Ministre a faite récemment sur les négociations. Il a dit:

Certains voient la négociation comme une rue à sens unique . . . ce n'est pas une position acceptable pour des gens qui ont une certaine maturité.

Le projet de loi C-45 est une rue à sens unique, et la direction est au volant. Nous n'avons même pas les clés pour démarrer. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, madame Broad. Cet exposé est très intéressant. Nous annexerons vos recommandations au compte rendu d'aujourd'hui. Vous ne nous les avez pas lues. Je suppose que vous voulez qu'elles soient considérées comme lues. Certains d'entre nous en ont pris connaissance, et nous veillerons à les faire inclure dans le compte rendu.

Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'ai une question à poser concernant les griefs. J'aurais peut-être dû la poser aux administrateurs de la Chambre lorsqu'ils sont venus comparaître devant nous hier, mais je n'en ai pas eu l'occasion.

Dans le secteur privé, lorsque les griefs sont soumis à l'arbitrage, le taux de succès des syndicats se situe entre 30 et 50 p. 100. Si c'est moins de la moitié, c'est surtout parce que les syndicats font leur possible pour faire plaisir à leurs membres et acceptent des causes qui n'offrent pas grand chance de succès. Pouvez-vous me donner une idée du taux de réussite des griefs soumis à l'arbitrage interne à la Chambre des communes sans droit d'appel extérieur?

M. Audette: Eh bien, je ne peux pas vous dire qu'on en a gagné beaucoup. Dans la situation actuelle, les personnes qui font un grief comparaissent devant le même juge et le même jury. Le premier à avoir pris la décision revient toujours à une étape quelconque du grief. Il est impossible d'obtenir un jugement juste.

M. Cassidy: Quel pourcentage des griefs qui vont jusqu'à la dernière instance les employés gagnent-ils?

M. Audette: Je vais devoir vous parler d'expériences passées. Le climat est tel sur la Colline que les employés laissent souvent tomber après la première étape.

[Text]

Mr. Cassidy: Is there any way by which employees normally get somebody to represent them if they take a grievance up to a higher level?

Mr. Audette: In the past four years we have tried to represent the employees at the grievance hearing.

Mr. Cassidy: That is the only way. Can you give some examples of the discrepancies? On the third page of the brief read by Ms Broad read she said:

now we have people working side by side, doing the same job, but classified differently, resulting in discrepancies in the salary they earn.

Can you briefly give one or two examples of that occurring on the Hill?

Ms Broad: I still have to speak very generally. You will understand why.

I know of a case where two people are doing the same job. One is a technician and one is a clerk. The differences between the salaries of clerks and technicians can be quite a gap. You can be talking about \$4,000 or \$5,000.

.1625

Mr. Cassidy: Would this be addressed under Bill C-45, if Bill C-45 was passed as it stands?

Ms Broad: We cannot negotiate classification and therefore we cannot take it to arbitration, so we cannot grieve it.

Mr. Cassidy: In the same paragraph, you mentioned there are a number of examples of lack of job descriptions, that job descriptions are very often inaccurate or totally non-existent, leading to confusion or resentment. I know there are no job descriptions in the cafeterias at the present time. Are there other areas where job descriptions are either inaccurate or non-existent, and can you give examples?

Ms Broad: That is a good question.

Mr. Audette: It is a very hard position to be able state the cases we know exist, because we would identify the people involved, and then these people would have to face the middle management. It is very hard for us to reveal the instances we know of at the public hearing.

Ms Broad: I think the in camera session will serve you. If you want examples, you will get plenty of examples there.

Mr. Cassidy: If Bill C-45 goes through in its present form, what will an employee be able to do in cases where the job description is inaccurate or is non-existent? Will they have any recourse, if Bill C-45 was adopted in its present form?

Mr. Audette: It would be absolutely impossible because its management decision all the way.

Mr. Cassidy: What could an employee do if they were required to do duties which were quite different from what their job description had indicated they should be doing and they were disciplined for not living up to what they were expected to do?

[Translation]

M. Cassidy: Les employés peuvent-ils se faire représenter s'ils souhaitent poursuivre leurs griefs jusqu'à la dernière étape?

M. Audette: Au cours des quatre dernières années, nous avons essayé de représenter les employés dans des cas de griefs.

M. Cassidy: C'est la seule façon de procéder. Pouvez-vous me donner des exemples de problèmes comme ceux dont il est question à la page 3 du mémoire que nous a lu M^{me} Broad:

Il y a des gens chez nous qui travaillent côte à côte, font le même travail, mais n'ont pas la même classification, ce qui fait qu'ils touchent des salaires bien différents.

Pouvez-vous nous donner un ou deux exemples de ce problème sur la Colline?

Mme Broad: Je dois parler de manière très générale. Je suis persuadée que vous comprenez pourquoi.

Laissez-moi vous donner l'exemple de deux personnes qui font exactement le même travail. L'une est technicien et l'autre est commis. La différence entre le salaire d'un technicien et d'un commis peut être assez considérable. Il peut s'agir de 4,000\$, ou même de 5,000\$.

M. Cassidy: Est-ce que ce serait couvert par le projet de loi C-45 s'il est adopté tel quel?

Mme Broad: La classification n'est pas négociable et ne peut donc faire l'objet d'arbitrage ni de griefs.

M. Cassidy: Dans le même paragraphe, vous indiquez que, très souvent, les descriptions de poste sont inexactes ou qu'elles n'existent carrément pas, ce qui donne lieu à de la confusion ou du ressentiment. Je sais qu'en ce moment, il n'existe aucune description de poste pour les employés des cafétérias. Y a-t-il d'autres secteurs où les descriptions de poste sont inexactes ou inexistantes, et pouvez-vous nous en donner des exemples?

Mme Broad: C'est une bonne question.

M. Audette: Il est très difficile pour nous de vous parler des cas dont nous sommes au courant, car nous serions obligés d'identifier les personnes concernées, qui auraient alors à faire face à leurs supérieurs. Il nous est donc presque impossible de vous en parler dans le cadre d'une séance publique.

Mme Broad: Je crois que la séance à huis clos vous aidera. Si vous voulez des exemples, nous vous en donnerons de toutes sortes à ce moment-là.

M. Cassidy: Si le projet de loi C-45 est adopté tel quel, que pourra faire un employé qui n'a aucune description ou une description de poste inexacte? Si le projet de loi est adopté sous sa forme actuelle, l'employé en question aura-t-il un recours quelconque?

M. Audette: Il n'aura absolument aucun recours, car c'est une décision relevant exclusivement des gestionnaires.

M. Cassidy: Qu'est-ce qu'un employé pourrait faire si on l'obligeait à accomplir des tâches qui n'ont rien à voir avec sa description de poste et qu'on le punissait pour n'avoir pas satisfait aux normes?

[Texte]

Mr. Audette: What can you do? You would grieve, but on what grounds? You have no job description. On what grounds could you grieve? You would grieve, but the only possible way to do it would be to say this person normally does that kind of a job and he was asked to do this. It is impossible to grieve a non-existent job description.

The Chairman: Mr. Audette, I apologize for interrupting. I think you can hear the bell as well as I can. We do not have the power over our own actions sometimes, as you well know. Miss Sirpaul is checking what the timing of the bell will be. We may have to interrupt our whole proceedings. If we do, we will undertake to duplicate them as soon as we can. I think you should proceed for now, Mr. Cassidy, and we will get an answer as to when we have to attend that bell.

Mr. Cassidy: If Bill C-45 passes in its present form, there is no obligation for management to ensure the job descriptions are there or that they bear any relation to what employees are actually asked to do. Is that right?

Mr. Audette: No, it is impossible through Bill C-45.

Mr. Cassidy: In terms of applying the merit system, which the House of Commons tells us they do try to apply internally, does that not mean it becomes extremely difficult to ensure the merit system is being applied?

Mr. Audette: I agree with you entirely, because there is no possible way the merit system can apply under Bill C-45 in its present form.

Mr. Cassidy: You say management helped to draft the bill. Can you give some particulars about that?

Mr. Audette: I will have to speak to you, Mr. Chairman. Correct me if I am wrong, but is it not a fact that the members of the Management and Members' Services Committee report to the Speaker?

The Chairman: I suppose you are asking me a question. Yes, that is true but I am not sure it . . .

Mr. Audette: It is just to clarify the employer and the situation we could be in concerning that question.

Mr. Cassidy: I am not sure what you mean. We have more or less established that for practical purposes the Speaker appears to be the employer, but the Board of Internal Economy is his board of directors. The administration is the administrative or managerial arm of the management of the House of Commons, so they act on behalf of the employer who is normally the Speaker.

.1630

Are you in fact saying that the management of the House of Commons had a lot of input, or are you talking about the fact that the Standing Committee on Management and Members' Services, which is a committee of members, had good deal to do with this?

[Traduction]

M. Audette: Que voulez-vous qu'il fasse? Il pourrait présenter un grief, mais fondé sur quels motifs? Il n'a aucune description de poste; sur quels motifs voulez-vous qu'il fonde son grief? Il pourrait toujours présenter un grief, mais la seule façon de le faire serait de préciser qu'il fait normalement un type de travail et qu'on lui a demandé d'en faire un autre. En fait, il est impossible de formuler un grief au sujet d'une description de poste inexistante.

Le président: Excusez-moi de vous interrompre, monsieur Audette. Vous entendez, comme moi, la sonnerie. Comme vous le savez, nous n'avons pas toujours le contrôle de nos activités. M^{me} Sirpaul est en train de vérifier l'heure à laquelle le vote doit avoir lieu. Nous serons peut-être obligés d'interrompre la séance. En l'occurrence, nous reprendrons dès que possible. Vous pouvez continuer, monsieur Cassidy, jusqu'à ce que nous sachions quand nous devons partir.

M. Cassidy: Si le projet de loi C-45 est adopté sous sa forme actuelle, l'administration n'est nullement obligée de s'assurer que les descriptions de poste existent ou qu'elles touchent, de près ou de loin, ce que font effectivement les employés. Est-ce que je me trompe?

M. Audette: Non. Avec le projet de loi C-45 actuel, ce serait impossible.

M. Cassidy: Il y a aussi le système du mérite, que la Chambre des communes prétend appliquer de façon interne. Ne croyez-vous pas qu'il deviendra extrêmement difficile d'en appliquer les principes?

M. Audette: Je suis parfaitement d'accord avec vous, car il est absolument impossible de faire valoir le système du mérite en vertu du projet de loi C-45 sous sa forme actuelle.

M. Cassidy: Vous dites que l'administration a participé à la rédaction du projet de loi. Pourriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet?

M. Audette: Je vais vous répondre à vous, monsieur le président. Corrigez-moi si je me trompe, mais n'est-il pas vrai que les membres du Comité de la gestion et des services aux députés relèvent du président de la Chambre?

Le président: C'est une question que vous me posez. Oui, c'est vrai, mais je ne crois pas que . . .

M. Audette: C'était simplement pour préciser la notion d'employeur et vous expliquer un peu la situation à cet égard.

M. Cassidy: Je ne vois pas trop où vous voulez en venir. Il a déjà été établi qu'en pratique, le président de la Chambre est l'employeur et que le Bureau de régie interne constitue son conseil d'administration. Le secteur de l'administration s'occupe de la gestion de la Chambre des communes et représente l'employeur, qui est normalement le président de la Chambre.

Est-ce que vous nous dites en fait que l'administration de la Chambre des communes a beaucoup contribué à la rédaction du projet de loi, ou est-ce que vous parliez plutôt du Comité permanent de la gestion et des services aux députés, qui est composé des députés de la Chambre?

[Text]

Mr. Audette: I think the chairman said at the first hearing of this committee that he had worked on the draft of the bill. If I remember correctly, the person who was then administrator was participating in all or most of the actions of the committee at the time.

The Chairman: I think I had better set the record straight, Mr. Audette. What I said was that I had taken part in it as a member of a subcommittee of the Standing Committee on Management and Members' Services. It was an all-party subcommittee put together to prepare a draft of a bill which had been submitted to the government of the time. It was a bill that purported to basically do what this bill does. However, that bill was not accepted by the Cabinet of the day. It was not brought forward. Neither I nor any members of the Standing Committee on Management and Members' Services have had any direct input into this bill.

I have not had the time to compare them word for word to see if there are similarities or discrepancies. This bill is a bill that has been prepared—I am subject to Mr. Lewis' intervention—by the government for presentation at this time without recourse to the Members' Services or any other committee.

Mr. Audette: Maybe I could answer this question more clearly. We were told by the President of the Privy Council, Mr. Hnatyshyn, that the management had input in the bill . . .

The Chairman: In the original bill.

Mr. Audette: —as did a group of employees. We asked for a list of the employees who had had input into it, but have never received it. We were told that management had input into the bill.

Mr. Cassidy: I agree with your desire to have the members' staff have the right to join a union or to choose not to. In the case of the NDP staff, obviously they will and they have.

As far as the local is concerned, do you have any recommendations within the bill in terms of any form of special treatment or provisions that might be required in the bill in order to deal with what might be seen as the special conditions or problems of the 1,200 employees who work for members?

Mr. Audette: There are good examples of employees who are unionized on the Hill and who are working in offices of the Ministers. They are people who are being transferred from the department to the offices of the Ministers. Furthermore, the PCO's office, which is the Langevin Block, is unionized. If there is one building that has responsibility in all of the government complex . . . it has never stopped the PCO from functioning.

The Chairman: We have gone a little over, Mr. Cassidy. I did intervene a couple of times. Ms. Copps.

[Translation]

M. Audette: À la première séance de ce Comité législatif, je crois que le président a dit qu'il avait travaillé à l'ébauche du projet de loi. Si je ne m'abuse, l'administrateur de l'époque a participé à presque toutes les mesures prises par le Comité à ce moment-là.

Le président: Je crois que je ferais mieux d'éclaircir les choses, monsieur Audette. Ce que j'ai dit, c'est que j'ai participé à la rédaction du projet de loi en tant que membre d'un sous-comité du Comité permanent de la gestion et des services aux députés. Il s'agissait d'un sous-comité réunissant tous les partis et chargé de rédiger une ébauche d'un projet de loi qui avait été soumis au gouvernement de l'époque. Le projet de loi en question devait faire essentiellement la même chose que celui-ci. Toutefois, le Cabinet de l'époque l'avait rejeté. Il n'a donc jamais été déposé à la Chambre. Personne, ni moi ni aucun autre membre du Comité permanent de la gestion et des services aux députés, n'a contribué directement à ce projet de loi.

Je n'ai pas eu l'occasion d'en faire une comparaison mot à mot pour voir s'il y avait des ressemblances ou des différences. Le gouvernement a préparé le projet de loi C-45—et M. Lewis me corrigera si je me trompe—dans le but de le présenter à ce moment-ci, sans avoir recours à un comité quelconque, qu'il s'agisse de la Gestion et des services aux députés, ou de n'importe quoi d'autre.

M. Audette: Je pourrais peut-être répondre à cette question avec plus de précision. Le président du Conseil privé, M. Hnatyshyn, nous a dit que l'administration avait contribué à la rédaction du projet de loi . . .

Le président: Le projet de loi original.

M. Audette: . . . au même titre qu'un groupe d'employés. Nous avons demandé une liste des employés en question, mais nous ne l'avons jamais reçue. Mais on nous a bien dit que l'administration a contribué à la rédaction du projet de loi.

M. Cassidy: Je suis d'accord avec vous pour dire que les employés des députés devraient avoir le droit de décider s'ils veulent adhérer ou non à un syndicat. Dans le cas des employés des députés néo-démocrates, la décision est déjà prise.

Pour ce qui est de la section, avez-vous des recommandations à faire dans le cadre du projet de loi quant à un traitement spécial à accorder aux employés ou à des dispositions qu'il faudrait ajouter pour tenir compte des conditions spéciales de travail ou des problèmes auxquels font face les 1,200 employés au service des députés?

M. Audette: Il existe de bons exemples d'employés syndiqués de la Colline travaillant dans les cabinets des ministres. Ce sont des gens qui ont été mutés de divers ministères aux bureaux des ministres. Du reste, les employés du BCP, à l'Édifice Langevin, sont syndiqués. S'il y a un édifice où est centrée toute la responsabilité gouvernementale . . . Et pourtant, cela n'a jamais empêché le BCP de bien fonctionner.

Le président: Nous avons déjà un peu dépassé le temps qui vous était alloué, monsieur Cassidy. Mais je vous ai quand même interrompu deux ou trois fois. Madame Copps.

[Texte]

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. I would like to pursue some of the comments that were made surrounding competitions maybe just as a follow-up to the questions asked about your batting average.

We heard from human resources yesterday that approximately 20% of competitions are grieved. I think Ms Broad made some comments about it. Maybe you could just walk us through the process. You have made some statements to the effect that there seem to be sort of arbitrary classifications and arbitrary impositions that might not be related to your job. I wonder if you could maybe just elaborate a little bit on that.

Mr. Audette: Again, you look at all the ways things are done. As you have heard Mr. Blain say yesterday, the board are usually handled by managers. If one of the managers on the board does not like your attitude or the way you dress, he has a big influence on it, because they are all managers. They are all dining at the same table. So surely it damages the chances of this qualified person to have a fair hearing at the board.

.1635

Ms Copps: What I am asking for are some examples of where there might have been requirements posted for a job which are really totally irrelevant to the job. If you can give me some examples of where people have been unfairly promoted or unfairly denied promotion because they do not have qualifications which really have nothing to do with the job... I think Ms Broad made a comment in her brief about that.

Ms Broad: The competition procedure—I am not even sure what the rules are; I do not know if there is one set out somewhere. The rules can change in mid-stream. We have instances of closing deadlines not being kept so people who were in the competition lost out to someone whose application was accepted afterwards.

People apply for competitions and are told, for whatever reasons, that they do not meet basic requirements and then they can apply for the same job later and be considered.

Ms Copps: Well, what types of things would be basic requirements?

The Chairman: Please excuse me. May I please interrupt? Ladies and gentlemen of the committee, we have been notified that the vote will take place at exactly 4.55 p.m. and it will be one vote. We should not be longer than 10 to 15 minutes. I am in your hands, of course, as to how we deal with this.

I might suggest to you that we hear Ms Copps through to her allotted time which, if I do not interrupt too much, would be 4.45 p.m. It would allow us 10 minutes to get to the other building for the vote, which I think we can all do; we are all able-bodied. At that point in time, we would just cease the questioning until we come back and then go into the in camera session.

[Traduction]

Mme Copps: Merci, monsieur le président. J'aimerais reprendre certaines des remarques faites au sujet des concours, pour poursuivre un peu la discussion au sujet du pourcentage de réussite.

Hier, nous avons entendu des représentants des ressources humaines nous dire que près de 20 p. 100 des concours font l'objet de griefs. Je crois que M^{me} Broad en a un peu parlé. Pourriez-vous nous expliquer le processus, étape par étape? Vous sembliez dire qu'il existe en quelque sorte des classifications arbitraires et des tâches imposées arbitrairement à certains employés, et qui n'ont rien à voir avec leurs responsabilités. J'aimerais que vous nous donniez un peu plus de détails.

M. Audette: Encore une fois, il suffit de voir comment les choses se passent. Comme M. Blain vous l'a dit hier, le conseil est généralement composé de gestionnaires. Si un de ces gestionnaires n'aime pas l'attitude d'un employé, ou sa façon de s'habiller, il peut vraiment prendre des mesures concrètes, car ce sont tous des gestionnaires. Ils mangent tous à la même table. Cela porte fatalement atteinte aux chances de cette personne qualifiée, devant le jury d'examen.

Mme Copps: Ce que je vous demandais, c'est quelques exemples de cas où les exigences d'un poste auront été très éloignées des fonctions de celui-ci. Si vous pouviez me donner quelques exemples de promotions injustes ou de refus injustes de promotion du fait de l'absence de qualifications qui n'avaient en fait rien à voir avec le travail... Je crois que M^{me} Broad a fait des allusions dans son mémoire à ce sujet.

Mme Broad: La procédure des concours... je ne sais même pas quelles sont les règles; je ne sais même pas si elles sont énoncées quelque part. Les règles peuvent changer en cours de route. Nous avons vu des cas où les dates de clôture des candidatures n'ont pas été respectées, si bien que des candidats se sont vu préférer quelqu'un d'autre qui a soumis une candidature bien après.

Les gens se présentent à des concours et se voient répondre, pour diverses raisons, qu'ils ne répondent pas aux exigences de base, mais s'ils se représentent plus tard au même poste, on accepte leur candidature.

Mme Copps: Quelles sortes d'exigences seraient imposées, par exemple?

Le président: Veuillez m'excuser. Puis-je vous interrompre? Mesdames et messieurs du Comité, nous avons été avertis que le vote aura lieu à 16h55 précises, et ce ne sera qu'un seul vote. Nous ne devrions pas avoir à nous absenter plus de 10 à 15 minutes. Que souhaitez-vous faire?

Je propose que nous laissons la parole à M^{me} Copps jusqu'à la fin de son tour, ce qui devrait nous amener à 16h45, si je ne l'interromps pas trop souvent. Cela nous laissera 10 minutes pour nous rendre à la Chambre et voter, et cela devrait nous suffire à tous, personne n'étant handicapé. Nous mettrons fin alors à la période des questions et, à notre retour, nous siégerons à huis clos.

[Text]

Ms Copps: Mr. Chairman, I might be able to help. If I keep my questions shorter, then you can have a chance for other people to ask questions before we take off.

The Chairman: If you do, we will; but we are agreed that at 4.45 p.m. sharp we leave here, we will vote, and if our witnesses are content to remain comfortably here, we will come back and hear the balance of the day.

Other than that, with the schedule we have set, I do not know where we would work it in—that is my problem. So if you are agreed, we will do that. Thank you. Please go ahead, Ms Copps. If you do have some time for one of our members on this side, then it will be quite helpful.

Mr. Audette: In answer to your question, we know the fact that a competition was posted and there was a written exam, then the written exam was cancelled and the people were called directly to the oral questioning. The reason they had cancelled the board was because two of the candidates had brought in little adding machines.

They strictly cancelled the whole written exam and people fare better at times on written exams and they can make more points at the written exam than they would get at the oral exam. So these people were deprived of points there, because then it was only the oral board.

Ms Copps: Well, for those of us who have never been through a competition, when you go to a written exam, you mean people are required to do mathematical sums and they brought calculators, is that what it is?

Mr. Audette: Normally, you are supplied with a pad and a pencil and these are the only things you are allowed to have while the exam is on.

Ms Copps: Okay. What I was most interested in was requests or demands which were made about job descriptions that had nothing to do with the job. Can you think of any requirements made which seemed irrelevant to the job? I think this was one of the comments made.

.1640

Ms Broad: Where people have been classified at one level, they are required to do the jobs of the higher level, but they retain the lower classification and pay scale. Because they have not reached the ability or they have not been around long enough to fulfil the duties they are being requested to do by their employer, it looks like they are falling down on the job. But in our case, there is nowhere to go to say this is not in the job description, or I am classified at this level and it does not include those duties.

Ms Copps: My last question relates to an issue which I gather you have worked on for a very long time—the issue of pregnancy leave as it relates to the Library of Parliament. Could you just explain for my information the situation which resulted in the Library of Parliament employees being denied maternity benefits which were being given to other Hill employees, and how it might perhaps have been better dealt with if you had had a union and a grievance procedure?

[Translation]

Mme Copps: Je pourrais peut-être vous aider, monsieur le président. Si je pose des questions brèves, alors, vous pourriez peut-être permettre à d'autres encore d'en poser quelques-unes avant que nous devions partir.

Le président: Oui, si vous êtes brève. Mais nous avons décidé de suspendre la séance à 16h45 précises pour aller voter, et si nos témoins veulent bien nous attendre confortablement installés ici, nous reviendrons pour finir la séance.

Sinon, je ne vois vraiment pas quand nous pourrions insérer cela dans notre calendrier. C'est là que le bât me blesse. Si donc cela vous convient, nous procéderons ainsi. Je vous remercie. Madame Copps, allez-y. Si vous pouviez laisser un peu de temps pour l'un des députés de ce côté-ci, ce serait bien.

M. Audette: En réponse à votre question, nous connaissons le cas d'un concours qui a été affiché; un examen écrit a eu lieu, ensuite, l'examen écrit a été annulé, et les candidats ont été convoqués directement à une entrevue. La raison pour laquelle l'examen écrit a été annulé était que deux candidats avaient introduit dans la salle de petites machines à calculer.

Ils ont donc simplement annulé tout l'examen écrit, et il arrive que certains réussissent mieux à l'écrit qu'à l'oral. Ceux-là ont donc vu leurs chances réduites, car la décision a été prise uniquement sur la foi de l'entrevue orale.

Mme Copps: Pour ceux d'entre nous qui ne se sont jamais présentés à un concours, vous voulez dire qu'il y avait là une épreuve de mathématiques et que des candidats sont venus avec des calculatrices; est-ce bien cela?

M. Audette: Normalement, on vous donne un bloc de papier et un crayon, et ce sont les seules choses que vous avez le droit d'utiliser à l'examen.

Mme Copps: D'accord. Ce qui m'intéressait le plus, c'était les conditions ou qualifications qui n'avaient rien à voir avec le travail. L'une des accusations était que l'on imposait des exigences qui n'avaient rien à voir avec le travail.

Mme Broad: Les gens qui sont classés à un niveau donné sont obligés de faire le travail d'un niveau supérieur, mais sans être reclassés et mieux payés pour autant. Vu qu'ils n'ont pas les qualifications ou l'expérience requises pour faire ce travail, ils apparaissent incompetents. Mais nous n'avons personne à qui faire remarquer que cela ne fait pas partie de notre description de tâche ni que je suis classée à un niveau où je ne suis pas censée faire ce travail.

Mme Copps: Ma dernière question intéresse un sujet sur lequel vous avez probablement travaillé pendant très longtemps, celui des congés de maternité des employées de la Bibliothèque du Parlement. Pourriez-vous nous expliquer comment il a pu se faire que les employées de la Bibliothèque du Parlement se voient refuser des congés de maternité qui sont accordés à d'autres employées parlementaires et en quoi l'existence d'un syndicat et d'une procédure de grief aurait pu y remédier?

[Texte]

Ms Broad: The Library of Parliament ordinarily follows the House of Commons and the Senate, but there is a separate administration and this is how it is set up. In December 1981, Speaker Sauvé announced that paid maternity leave would be granted to all female House of Commons employees and the Senate followed suit and gave it to their employees as well. By June 1982, I believe, when 6 and 5 came in, the Library of Parliament had not acted on the maternity leave issue, and it was too late to give it to us, because of 6 and 5 with the restraint. It had to be taken out of the 6% increase if we wanted to get it.

There was a vote and the proposition was put to people: if you want paid maternity leave, your increase next year will be only 5.3%, or whatever it was. You will have to pay for it, in other words. There was a vote, and it was denied. People did not go for it. They did not want to have to pay for it when for the rest of the employees on the Hill it was being paid by the employer. And we were in that situation until 6 and 5 was lifted. Consequently, any women who went on pregnancy leave during this time lost out on a few thousand dollars.

The Chairman: Mr. Tupper, do you want to ask a few questions before we leave in two or three minutes?

Mr. Tupper: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Audette, is it fair to say the summary of your recommendations to this committee is really the first six lines of the first full paragraph on page 3? Are all of your aspirations identified there? I do not want to put words in your mouth. I just want you to confirm that this is a summary of your concerns to the committee.

Mr. Audette: It is a summary of the concerns of the employees on the Hill, yes.

Mr. Tupper: Mr. Audette, could you turn to the recommendations or to the appendices and in some way rank these recommendations you have made to us? In other words, could you give us some idea of which of items 1 through 5 are the most important to you?

Mr. Audette: Especially in the context the House is operating in, I do not think you can prioritize any of these articles. They are all needed.

The Chairman: I am going to have to take that as your answer. Ladies and gentlemen, we will suspend this sitting of the committee until we return, and when we return we will be in camera.

[Traduction]

Mme Broad: La Bibliothèque du Parlement emboîte normalement le pas à la Chambre des Communes et au Sénat mais son administration est distincte. En décembre 1981, M^{me} Sauvé a annoncé que toutes les femmes employées à la Chambre des Communes bénéficieraient d'un congé de maternité rémunéré et le Sénat a emboîté le pas à la Chambre des Communes et a accordé le même avantage à ses employées. En juin 1982, je crois, lorsque le plafonnement à 6 et 5 p. 100 a été décrété, la Bibliothèque du Parlement n'avait pas encore adopté le congé de maternité et il était alors trop tard, à cause de la règle des 6 et 5. Si nous voulions en bénéficier, il fallait réduire d'autant les 6 p. 100 d'augmentation des salaires.

Un vote a été tenu et la proposition suivante a été faite aux employés: si vous voulez le congé de maternité, votre augmentation de l'année prochaine ne sera plus que de 5.3 p. 100 ou un chiffre de ce genre. Autrement dit, les employés devaient le payer de leur poche. Un vote a eu lieu et les congés de maternité ont été rejetés, les employés n'ont pas voulu payer pour ces congés alors que le reste des employées de la Colline en bénéficiaient gratuitement. Nous avons été dans cette situation jusqu'à la fin du plafonnement en 6 et 5. Aussi, toute femme qui prenait un congé de maternité pendant cette période a perdu quelques milliers de dollars.

Le président: Monsieur Tupper, voulez-vous poser quelques questions avant que nous suspendions la séance dans deux ou trois minutes?

M. Tupper: Je vous remercie, monsieur le président. Monsieur Audette, ai-je raison de penser que les six premières lignes de votre premier paragraphe, page 3, résument vos recommandations à notre comité? Est-ce que toutes vos aspirations y sont énoncées? Je ne veux pas vous placer des mots en bouche, je voudrais simplement confirmer que ceci résume bien votre position.

M. Audette: C'est un résumé des préoccupations des employés de la Colline, oui.

M. Tupper: Monsieur Audette, pourriez-vous nous indiquer un ordre de priorité dans ces recommandations? Pourriez-vous nous dire lequel de ces cinq points est le plus important à vos yeux?

M. Audette: Je ne pense pas qu'il soit possible d'établir un ordre de priorité. Tout cela est indispensable.

Le président: Je vais devoir me contenter de cette réponse. Mesdames et messieurs, je suspends la séance jusqu'à notre retour, auquel moment nous siégerons à huis clos.

APPENDIX "C-45/2"

RECOMMENDATIONS CONTAINED IN THE BRIEF SUBMITTED TO THE
COMMITTEE BY THE PARLIAMENT HILL LOCAL 70390 (PSAC)

THE FOLLOWING LIST OF AMENDMENTS ARE DIRECTED AT THE PROBLEMS WE HAVE RAISED ABOVE. THEY REFLECT THE SPIRIT OF BARGAINING RIGHTS PARLIAMENTARY EMPLOYEES HAVE SOUGHT TO OBTAIN OVER THE PAST THREE YEARS UNDER THE CANADA LABOUR CODE.

1. CLASSIFICATION

SECTION 5(3) OF C-45 AS PRESENTLY WORDED PROVIDES THE EMPLOYER THE RIGHT "TO DETERMINE THE ORGANIZATION OF THE EMPLOYER OR TO ASSIGN DUTIES AND CLASSIFY POSITIONS OF EMPLOYMENT."

WE RECOMMEND THIS AMENDMENT:

SECTION 5(3):

- (A) SUBJECT TO THE LIMITATIONS PROVIDED IN THIS ACT, AN EMPLOYER HAS THE RIGHT AND AUTHORITY TO DETERMINE THE ORGANIZATION OF THE EMPLOYER".
- (B) THE RIGHTS RESERVED TO MANAGEMENT HEREIN ARE SUBJECT TO THE OTHER PROVISIONS OF THIS LEGISLATION AND MUST BE EXERCISED IN A MANNER CONSISTENT WITH THEM.
- (C) MANAGEMENT SHALL EXERCISE ITS RIGHTS IN A MANNER THAT IS FAIR, REASONABLE AND CONSISTENT WITH ANY COLLECTIVE AGREEMENT THAT IT IS A PARTY TO."

THIS WILL HAVE THE EFFECT OF ALLOWING CLASSIFICATION TO BE A SUBJECT OF COLLECTIVE BARGAINING.

2. STAFFING

SECTION 55(2) OF BILL C-45 STATES THAT ISSUES RELATING TO STAFFING - APPOINTMENTS, APPRAISALS, PROMOTIONS, DEMOTIONS, TRANSFERS OR LAYOFFS, CANNOT BE THE SUBJECT OF AN ARBITRAL AWARD.

THIS HAS THE EFFECT OF REMOVING STAFFING FROM THE NEGOTIATION TABLE. IF AN ISSUE CANNOT BE BROUGHT TO ARBITRATION, IT CANNOT BE NEGOTIATED.

WE RECOMMEND THE FOLLOWING AMENDMENT:

SECTION 55(2) OF BILL C-45 BE AMENDED TO PROVIDE:

"NO ARBITRAL AWARD SHALL DEAL WITH ANY TERM OR CONDITION OF EMPLOYMENT THAT WAS NOT THE SUBJECT OF NEGOTIATIONS BETWEEN THE PARTIES DURING THE PERIOD BEFORE ARBITRATION WAS REQUESTED IN RESPECT THEREOF."

3. GRIEVANCES

SECTION 62 OF BILL C-45 DOES NOT ALLOW UNION GRIEVANCES AND THE NUMBER OF ISSUES UPON WHICH GRIEVANCES ARE PERMITTED TO GO TO ADJUDICATION ARE LIMITED.

WE RECOMMEND THE FOLLOWING AMENDMENT TO SECTION 62 OF BILL C-45 WHICH REFLECTS THE LANGUAGE OF THE CANADA LABOUR CODE ON GRIEVANCES:

SECTION 62(1)

"EVERY COLLECTIVE AGREEMENT SHALL CONTAIN A

PROVISION FOR FINAL SETTLEMENT, WITHOUT STOPPAGE OF WORK, BY ADJUDICATION OF ALL DIFFERENCES BETWEEN THE PARTIES TO OR EMPLOYEES BOUND BY THE COLLECTIVE AGREEMENT CONCERNING ITS INTERPRETATION, APPLICATION ADMINISTRATION OR ALLEGED VIOLATION."

IN ADDITION, WE WOULD PROPOSE A SLIGHT AMENDMENT TO THE EXISTING CLAUSE 62(1) (UNDERLINED) THAT WOULD ALLOW THE BARGAINING AGENT TO INITIATE A GRIEVANCE. SECTION 62(1) - RENUMBERED TO 62(2), WOULD BE AMENDED TO READ:

"SECTION 62(1) WHERE A BARGAINING AGENT FEELS ITSELF, OR ANY EMPLOYEE FEELS HIMSELF TO BE AGGRIEVED

A) BY THE INTERPRETATION OR APPLICATION IN RESPECT OF HIM OF

(I) A PROVISION OF A STATUTE, OR OF A REGULATION, BY-LAW, DIRECTION OR OTHER INSTRUMENT MADE OR ISSUED BY THE EMPLOYER, DEALING WITH TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT, OR

(II) A PROVISION OF A COLLECTIVE AGREEMENT OR ARBITRAL AWARD, OR

B) AS A RESULT OF ANY OCCURRENCE OR MATTER AFFECTING HIS TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT, OTHER THAN A PROVISION DESCRIBED IN SUBPARAGRAPH (A) (I) OR (II),

IN RESPECT OF WHICH NO ADMINISTRATIVE PROCEDURE FOR REDRESS IS PROVIDED IN OR UNDER AN ACT OF PARLIAMENT

4. OTHER STAFF

SECTION 4(2) OF BILL C-45 EXCLUDES OVER 1200 PARLIAMENT HILL EMPLOYEES FROM THE COLLECTIVE BARGAINING PROVISIONS OF THE LEGISLATION.

WE RECOMMEND THAT THIS EXCLUSION BE ELIMINATED AND THAT SECTION 4(2) BE STRUCK FROM THE BILL.

5. RIGHT TO STRIKE

IN ITS PRESENT FORM BILL C-45, SECTION 73 DENIES PARLIAMENTARY EMPLOYEES THE RIGHT TO STRIKE AND SUBSTITUTES ARBITRATION, SECTIONS 50 TO 61 TO RESOLVE DISPUTES.

WE RECOMMEND THAT BILL C-45 BE AMENDED BY STRIKING SECTION 73 AND PROVIDING PARLIAMENTARY EMPLOYEES THE SAME DISPUTE RESOLUTION RIGHTS AVAILABLE TO EMPLOYEES BOTH UNDER THE CANADA LABOUR CODE AND THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT.

APPENDICE «C-45/2»

RECOMMANDATIONS CONTENUES DANS LE MÉMOIRE SOUMIS AU COMITÉ PAR LA SECTION LOCALE 70390 (AFPC) DE LA COLLINE PARLEMENTAIRE

Les modifications suivantes visent à régler les problèmes dont nous avons parlé ci-dessus. Elles reflètent l'esprit du droit à la négociation que les employés du Parlement cherchent à obtenir depuis trois ans en vertu du Code canadien du travail.

1. Classification

Le paragraphe 5(3) du projet de loi C-45, tel qu'il est libellé actuellement, stipule que «la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit... de l'employeur quant à l'organisation de ses services, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.»

Nous recommandons la modification suivante:

Paragraphe 5(3):

- a) Sous réserve des limites prévues dans la présente Loi, un employeur a le droit et le pouvoir de déterminer l'organisation de ses services».
- b) Ces droits sont assujettis aux autres dispositions de la présente Loi et leur exercice doit leur être conforme.
- c) La Direction exercera ses droits d'une façon juste, raisonnable et conforme à toute convention collective à laquelle elle est partie.»

Cette modification aura pour effet d'inclure la classification dans la négociation collective.

2. Dotation

Aux termes du paragraphe 55(2) du projet de loi C-45, les questions de dotation comme les nominations, les évaluations, l'avancement, les rétrogradations, les mutations ou les mises en disponibilité sont exclus du champ des décisions arbitrales.

La dotation échappe ainsi à la négociation car toute question qui ne peut pas faire l'objet d'un arbitrage ne peut pas être négociée.

Nous recommandons la modification suivante:

Que le paragraphe 55(2) du projet de loi C-45 soit modifié de la façon suivante:

«Aucune modalité d'emploi ne pourra être l'objet d'une décision arbitrale si elle n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties pendant la période précédant la demande d'arbitrage.»

3. Griefs

L'article 62 du projet de loi C-45 ne permet pas les griefs émanant du syndicat et le nombre des motifs de grief pouvant donner lieu à une décision arbitrale est limité.

Nous recommandons la modification suivante de l'article 62 du projet de loi C-45, qui reflète le libellé du Code canadien du travail au sujet des griefs:

Article 62(1)

«Toute convention collective doit contenir une disposition prévoyant le règlement définitif par arbitrage, sans arrêt de travail, des différends entre les parties à la convention collective ou les employés liés par elle concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de ladite convention collective.»

En outre, nous proposons de modifier légèrement le paragraphe 62(1) (voir souligné) pour permettre à l'agent négociateur de déposer lui-même un grief. Le paragraphe 62(1)--rénuméroté sous le numéro 62(2), serait libellé de la façon suivante:

«Paragraphe 62(1) Tout employé ou tout agent de négociation a le droit, si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale... lorsqu'il s'estime lésé:

a) par l'interprétation ou l'application à son égard:

(i) soit de quelque disposition d'une loi, d'un règlement--administratif ou autre--d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,

(ii) soit de quelque clause d'une convention collective ou du dispositif d'une décision arbitrale;

- b) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux alinéas a)(i) ou (ii) et portant atteinte à ses conditions d'emploi.

En raison de quoi aucune procédure de redressement n'est prévue dans aucune loi du Parlement ou en vertu d'icelle

4. Autres employés

Aux termes du paragraphe 4(2) du projet de loi C-45, plus de 1 200 employés de la Colline parlementaire sont exclus des dispositions du projet de loi concernant la négociation collective.

Nous recommandons que cette exclusion soit éliminée et que le paragraphe 4(2) soit supprimé du projet de loi.

5. Droit de grève

Selon le libellé actuel de l'article 73 du projet de loi C-45, les employés du Parlement n'ont pas le droit de grève et les différends sont réglés par arbitrage conformément aux articles 50 à 61.

Nous recommandons que le projet de loi C-45 soit modifié par la suppression de l'article 73 et par l'octroi aux employés du Parlement des droits conférés par le Code canadien du travail et par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en matière de règlement de différends.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Parliament Hill Local 70390 (PSCA):

Mr. Jacques Audette, President;
Ms Deborah Broad, Vice-President.

*De la section locale 70390 (AFPC) représentant les employés
de la Colline parlementaire:*

M. Jacques Audette, président;
M^{me} Deborah Broad, vice-présidente.

52

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Thursday, May 22, 1986

Chairman: Jack Ellis

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 4

Le jeudi 22 mai 1986

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

BILL C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

PROJET DE LOI C-45

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 22, 1986

(7)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 11:09 o'clock a.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis and Bill Tupper.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the National Association of Broadcast Employees and Technicians: Steven Waller, Counsel; Dave Batho, President, NABET Local 76 and Gerry Donohue, International Representative. *From the Canadian Union of Postal Workers:* Jean-Claude Parrot, President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Steve Waller from the National Association of Broadcast Employees and Technicians made a statement.

Dave Batho from the National Association of Broadcast Employees and Technicians, Local 76, made a statement.

The witnesses answered questions and retired.

Jean-Claude Parrot from the Canadian Union of Postal Workers made a statement and answered questions.

It was agreed,—That the brief submitted by the Canadian Union of Postal Workers, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix 'C-45/3'*)

At 12:48 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(8)

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 3:37 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Parliamentary Association of Support Staff: Sue Bigelow, Member's Assistant and Jim Thompson, Past-President. *From the NDP Caucus, Ontario Public Service*

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 22 MAI 1986

(7)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 11 h 09, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Bill Tupper.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: De l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion: Steven Waller, avocat-conseil; Dave Batho, président, ANETR, section locale 76; Gerry Donohue, représentant international. *Du Syndicat des postiers du Canada:* Jean-Claude Parrot, président.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Steve Waller, de l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, fait une déclaration.

Dave Batho, de l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, section locale 76, fait une déclaration.

Les témoins répondent aux questions, puis se retirent.

Jean-Claude Parrot, du Syndicat des postiers du Canada, fait une déclaration et répond aux questions.

Il est convenu,—Que le mémoire présenté par le Syndicat des postiers du Canada figure en appendice au Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (*Appendice «C-45/3»*)

A 12 h 48, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre, aujourd'hui, à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(8)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeurs et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 15 h 37, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: De l'Association parlementaire du groupe de soutien: Sue Bigelow, adjointe du député; Jim Thompson, ancien président. *Du Caucus NPD, Syndicat des employés de*

Employees Union, Local 593: Chuck Rachlis, Research Associate.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Sue Bigelow and Jim Thompson from the Parliamentary Association of Support Staff made statements.

The witnesses answered questions and retired.

Chuck Rachlis from the NDP Caucus, Ontario Public Service Employees Union, Local 593, made a statement and answered questions.

At 5:14 o'clock p.m., the Committee adjourned until 11:00 o'clock a.m., Tuesday, May 27, 1986.

la fonction publique de l'Ontario, local 593: Chuck Rachlis, adjoint de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeurs et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (Voir *Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Sue Bigelow et Jim Thompson, de l'Association parlementaire du groupe de soutien, font des déclarations.

Les témoins répondent aux questions, puis se retirent.

Chuck Rachlis, du Caucus NPD, Syndicat de la fonction publique de l'Ontario, local 593, fait une déclaration et répond aux questions.

A 17 h 14, le Comité s'ajourne jusqu'au mardi 27 mai 1986 à 11 heures.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, May 22, 1986

• 1109

The Chairman: Ladies and gentlemen, we have sufficient attendance to hear witnesses, and we are again resuming consideration of Bill C-45, at clause 2.

We are delighted to have with us this morning the people from NABET, the National Association of Broadcast Employees and Technicians. I would ask Mr. Batho to introduce his colleagues. Then he could perhaps proceed with his statement.

Mr. Dave Batho (President, National Association of Broadcast Employees and Technicians, Local 76): With me today are Steve Waller, the counsel for NABET, from Nelligan-Power, and Geoff Donohue, our international representative.

Mr. Steven Waller (Counsel, National Association of Broadcast Employees and Technicians): Mr. Chairman, I have already filed the written submissions with the committee. Today I would like to briefly highlight some of the concerns raised in those submissions and perhaps expand on the reasons for NABET's proposals that the bill be amended in certain respects. Then Mr. Batho will give the employees' point of view on the bill.

• 1110

Essentially, NABET sees two major flaws in this legislation.

The first flaw arises out of the fact that the bill severely restricts the subjects that an arbitration board can deal with in setting terms and conditions of employment. They are very important subjects—like appointments, promotions, release from employment, lay-off and so forth—that arbitration boards cannot deal with under this legislation. In this regard, the legislation looks like the Public Service Staff Relations Act in that arbitration boards, under that legislation, cannot deal with the same subjects either. But the problem with this legislation is that it ends up giving significantly fewer rights in these areas to parliamentary employees than public servants are given under the Public Service Staff Relations Act combined with the Public Service Employment Act. That is one of NABET's major concerns in that parliamentary employees under this bill are left with no protection whatsoever in the essential areas of appointments and promotions, release from employment due to non-disciplinary reasons and lay-off.

The second concern that NABET has with the legislation is really that the legislation does not recognize all of the steps that have been taken thus far by NABET and other unions, notably the Public Service Alliance of Canada and the House of Commons Security Service Employees Association, in order to obtain bargaining rights under the Canada Labour Code. It has been two and a half years or more for these unions since they started organizing parliamentary employees and they

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 22 mai 1986

Le président: Mesdames et messieurs, nous sommes en nombre suffisant pour entendre des témoins, et nous reprenons l'étude du projet de loi C-45, à l'article 2.

Nous avons le plaisir d'accueillir ce matin l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion. Je demanderais à M. Batho de nous présenter ses collègues. Ensuite, il pourra nous présenter sa déclaration.

M. Dave Batho (président, Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, Section locale 76): Je suis accompagné de M. Steve Waller du cabinet Nelligan-Power, avocat-conseil de l'Association, et de Geoff Donohue, notre représentant international.

M. Steven Waller (avocat-conseil, Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion): Monsieur le président, j'ai déjà remis les mémoires au Comité. Aujourd'hui, je me propose de vous exposer brièvement certains points qu'on y aborde, et de vous expliquer aussi le pourquoi des amendements proposés par l'Association. Ensuite, M. Batho vous présentera le point de vue des employés sur le projet de loi.

En gros, l'Association voit deux grandes lacunes dans le projet de loi.

La première est que le projet de loi limite considérablement les questions relatives aux conditions d'emploi dont peuvent traiter les conseils d'arbitrage. Au terme du projet de loi, ces derniers ne sont pas habilités à se prononcer sur des questions très importantes comme les dotations de postes, les promotions, les licenciements et les mises à pied. Sous ce rapport, le projet de loi est semblable à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, en vertu de laquelle les conseils d'arbitrage ne sont pas plus autorisés à traiter de ces questions. Mais, le problème, c'est que, dans ces domaines, le projet de loi donne beaucoup moins de droits aux employés de la Colline parlementaire que les lois sur les relations de travail et sur l'emploi dans la Fonction publique n'en donnent aux fonctionnaires fédéraux. L'une des principales préoccupations de l'Association est qu'en vertu du projet de loi les employés de la Colline n'ont aucune protection dans des domaines essentiels comme les nominations, les promotions ou les licenciements pour des raisons autres que disciplinaires, et les mises à pied.

Notre deuxième grande préoccupation tient au fait que le projet de loi ne reconnaît pas toutes les mesures qui ont été prises jusqu'à présent par notre Association et d'autres syndicats, notamment l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Association des employés des services de sécurité de la Chambre des communes, dans le but d'obtenir le droit de négocier aux termes du Code du travail. Voilà deux ans et demi ou plus que ces syndicats travaillent à l'organisation des

[Text]

have gone through lengthy and very expensive proceedings before the Canada Labour Relations Board to establish certain fundamental points: that they are trade unions, that the bargaining units they want to represent are appropriate bargaining units and that they enjoy the support of a majority of employees in those units. The effect of this bill as it stands is that it would wipe out all of the findings of the Canada Labour Relations Board and force all of the unions to begin from scratch again, start their organizing campaigns and once again establish all of the points they have already established before the Canada Labour Relations Board.

So NABET is proposing an amendment to the bill whereby decisions made by the Canada Labour Relations Board would be adopted by the Public Service Staff Relations Board under the bill as if they had been rendered by the Public Service Staff Relations Board under that bill, and perhaps I will just describe in more detail those proposed changes.

I will deal first with the first major concern, which is the inequality of treatment between parliamentary employees under Bill C-45 and public servants under the PSSRA and the Public Service Employment Act.

As I understand this government's intentions, it intends to give parliamentary employees the same collective bargaining and employment rights as public servants have in the federal Public Service with the notable exception that parliamentary employees are not being given the right to strike. In fact, federal public servants enjoy many essential rights that parliamentary employees will not enjoy under this legislation. The most obvious of those rights is the right to strike. NABET, like I think every other union, feels that the right to strike is an essential right, and it is being denied to parliamentary employees under this legislation.

If this were the only limitation, it might not be so serious. If the unions representing parliamentary employees were able to bargain freely on all terms and conditions of employment and, to the extent they could not agree, refer all terms and conditions of employment to binding arbitration, then the lack of a right to strike would not be so serious. But the real problem with Bill C-45 is that under subclauses 5.(3) and 55.(2) there are a number of subjects that an arbitration board cannot deal with, and if the arbitration board cannot deal with them then it follows that the unions cannot meaningfully negotiate for terms and conditions of employment in these areas.

As I understand the bill, an arbitration board will not be able to deal with classification, appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer and release of employees for non-disciplinary reasons. Under subclause 5.(3), the unions cannot even negotiate about classifications. It appears the unions can request concessions from the employer in those areas, but the employee cannot really bargain effectively for any concessions in those areas. The employer is free to say no to any proposals the unions make in those other areas.

[Translation]

employés parlementaires; ils se sont soumis à une longue et coûteuse procédure devant le Conseil canadien des relations du travail afin d'établir certains points fondamentaux: à savoir qu'ils constituaient un syndicat, que les unités de négociation qu'ils souhaitaient représenter étaient appropriées, et qu'ils jouissaient de l'appui de la majorité des employés de ces unités. Sous sa forme actuelle, le projet de loi annulerait toutes les décisions du Conseil canadien des relations du travail et obligerait tous les syndicats à recommencer à zéro, à reprendre leur campagne d'organisation et à démontrer de nouveau tous les arguments dont le Conseil a déjà reconnu le bien-fondé.

Nous proposons donc un amendement pour que les décisions rendues par le Conseil soient adoptées par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique comme si c'était elle qui les avait prises, conformément à la loi. Permettez-moi de vous exposer plus en détail les changements que nous proposons.

Je vais commencer par le premier sujet de préoccupation majeur: le traitement injuste des employés de la Colline parlementaire soumis au projet de loi C-45, par rapport aux fonctionnaires relevant des lois sur les relations de travail et sur l'emploi dans la Fonction publique.

Si je comprends bien, l'objet du projet de loi est d'accorder aux employés de la Colline parlementaire les mêmes droits en matière de négociation collective et d'emploi qu'aux fonctionnaires fédéraux, sauf le droit de grève. En fait, les fonctionnaires fédéraux ont de nombreux droits essentiels que la loi refusera aux employés parlementaires. Le plus évident de ces droits est le droit de grève. Notre Association, comme tout autre syndicat, je pense, estime que le droit de grève est essentiel, et que le projet de loi refuse ce droit aux employés de la Colline.

Si c'était la seule lacune, ce ne serait peut-être pas si grave. Si les syndicats représentant les employés de la Colline pouvaient négocier librement toutes les questions afférentes aux conditions d'emploi, et si, en cas d'impasse, un conseil d'arbitrage pouvait trancher et imposer une décision exécutoire, l'absence du droit de grève ne serait pas si grave. Mais le véritable problème, c'est que les paragraphes 5.(3) et 55.(2) précisent un certain nombre de questions exclues du champ des décisions arbitrales, ce qui veut dire que, si les conseils d'arbitrage ne peuvent traiter de ces questions, il s'ensuit que les syndicats ne peuvent négocier efficacement des dispositions relatives à ces questions.

Si je comprends bien, un conseil d'arbitrage ne pourra traiter de questions de classification, de nomination, d'évaluation, d'avancement, de mutation et de renvoi d'employés pour des raisons autres que disciplinaires. Selon le paragraphe 5.(3), les syndicats ne peuvent même pas négocier des questions de classification. Ils peuvent demander des concessions de la part de l'employeur, mais l'employé ne peut rien vraiment négocier de ce côté-là. L'employeur est libre de rejeter toute proposition faite par les syndicats à cet égard.

[Texte]

I would submit it is really a common-sense proposition that two of the most important rights employees have are the right to obtain a job and the right to keep a job, unless there is just cause to lose it. Due to the effect of subclause 55.(2), unions are prevented from bargaining any meaningful terms in these areas.

NABET submits the best way to remedy this problems is simply to remove subclause 55.(2) from the legislation altogether and to allow the parties to bargain freely about all of those subjects, appointments, appraisals, and so on. If the parties cannot agree, an impartial board of arbitration will be able to set suitable terms and conditions of employment with regard to the needs of both parties, including any special institutional needs of the House of Commons or the other employers under this bill.

If subclause 55.(2) is not removed from the bill and the bill is not otherwise changed, individual employees will be left with very little protection in areas where federal public servants have protection under the Public Service Employment Act. It is NABET's position that there is simply no justification for parliamentary employees to have fewer rights in these areas. I am specifically talking about the areas of appointments and promotions, release from employment for non-disciplinary reasons and lay-off. In each of these cases, public servants have specific rights which NABET proposes should be added to Bill C-45.

First of all, it has been my understanding, in dealing with these issues up until now, that one of the primary reasons for employees on Parliament Hill joining unions and seeking bargaining rights is because of dissatisfaction with appointments and promotions, which appear to be arbitrary from the employees' point of view. As it is presently drafted, Bill C-45 does not do anything to alleviate that concern. The unions cannot negotiate any protection for employees, because of subclause 55.(2), so they can be satisfied there is some system to ensure hiring and promotions are done fairly.

The same is true of the power of arbitration boards under the Public Service Staff Relations Act. They cannot deal with appointments either, but under section 10 of the Public Service Employment Act, all appointments to positions in the Public Service must be made in accordance with the merit principle. There is no comparable provision in Bill C-45 to ensure merit or any other logical system governing appointments shall prevail. At the very minimum, NABET submits that a provision similar to section 10 should be added to ensure appointments under Bill C-45 must also be done in accordance with merit.

Similarly, section 21 of the Public Service Employment Act gives public servants the right to appeal appointments which they do not feel were done in accordance with the merit principle. Under that legislation, the appeal is taken to the Public Service Commission Appeals Directorate. NABET submits such an appeal right must be given to parliamentary employees as well. Otherwise, the door will be left open for completely arbitrary appointments and promotions. It is submitted that, in general, any piece of legislation that

[Traduction]

À mon avis, il est tout à fait logique que les employés aient deux des droits les plus importants: celui d'obtenir un emploi et celui de le garder, à moins qu'ils méritent de le perdre. En vertu du paragraphe 55.(2), les syndicats sont privés du droit de négociation à cet égard.

Pour remédier à ce problème, il suffit simplement, à notre avis, de supprimer complètement le paragraphe 55.(2), et de permettre aux intéressés de négocier librement toutes ces questions portant notamment sur les nominations et les évaluations. En cas d'impasse, un conseil d'arbitrage impartial établirait les conditions d'emplois en fonction des besoins des deux parties, y compris les besoins spéciaux de la Chambre des communes ou des autres employeurs couverts par le projet de loi.

Sans le retrait du paragraphe 55.(2) et plusieurs autres modifications, les employés se retrouveront avec très peu de protection dans des domaines où les fonctionnaires fédéraux sont protégés par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Selon notre association, il n'y a pas de raison que les employés parlementaires aient moins de droits que les fonctionnaires fédéraux dans ces domaines. Les domaines en question sont les nominations et l'avancement des employés, le renvoi des employés pour des raisons autres que disciplinaires, et les mises en disponibilité. Les fonctionnaires ont là des droits bien précis, et nous proposons qu'ils soient incorporés au projet de loi C-45.

D'après ce que je peux comprendre, le mécontentement des employés vis-à-vis des procédures de nomination et d'avancement qui leur apparaît arbitraire est l'une des principales raisons qui les ont incités à se syndiquer et à vouloir obtenir le droit de négociation. Sous sa forme actuelle, le projet de loi C-45 ne fait rien pour atténuer ce problème. Le paragraphe 55.(2) empêche les syndicats de négocier, pour les employés, des dispositions qui leur assureraient d'une juste procédure de recrutement et d'avancement.

La même chose est vraie des pouvoirs accordés aux conseils d'arbitrage par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Les conseils d'arbitrage ne peuvent pas statuer non plus sur les nominations, mais selon l'article 10 de cette loi, toutes les nominations doivent appliquer le principe du mérite. Le projet de loi C-45 ne renferme aucune disposition comparable pour assurer l'application de ce principe ou de tout autre critère logique régissant les nominations. Au pire, nous demanderions qu'une disposition analogue au paragraphe 10 soit incorporée au projet de loi C-45 pour veiller à ce que les nominations respectent le principe du mérite.

De la même façon, l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique donne aux fonctionnaires le droit de contester les nominations qui, selon eux, n'ont pas respecté le principe du mérite. Aux termes de la loi, les appels sont portés devant la direction générale des appels de la commission de la fonction publique. Nous estimons que les employés de la Colline parlementaire devraient eux aussi avoir ce droit d'appel. Autrement, il n'y aura rien pour empêcher que la procédure de nomination et d'avancement soit tout à fait

[Text]

purports to bring in a modern system of collective bargaining rights and employment rights that allows the employer free rein in how he wants to promote and appoint, just does not meet the mark.

• 1120

If such a provision were added to this bill, it would either require that the Public Service Commission Appeals Directorate deal with appeals concerning appointments, or that some other body be selected or appointed to hear such appeals. The essential point, Mr. Chairman, is that there should be some impartial tribunal to hear appeals about appointments to ensure that they are done in accordance with the merit principle.

The next item on which parliamentary employees are left with absolutely no protection is release from employment. Under the bill, if a parliamentary employee is fired for disciplinary reasons, the employee can grieve and can take that grievance to adjudication. But say the employer dismisses the employee and cites incompetence or physical incapacity to do the job as the reason for the dismissal. Under this bill as presently drafted, parliamentary employees would have no way of challenging that decision to determine whether there really is incompetence or incapacity.

Under section 31 of the Public Service Employment Act, employees who have been released for these reasons have the right, once again, to appeal to the Public Service Commission Appeals Directorate and in such an appeal, the employer has to demonstrate that there is in fact incompetence or incapacity, has to justify the dismissal. There is no such requirement in Bill C-45, and NABET submits that a similar appeal right must be added to the bill.

In each one of these cases, Mr. Chairman, it is NABET's position that there is simply no justification to give parliamentary employees less protection than public servants in these areas. In other words, there is nothing special about the institutions on Parliament Hill that require the employer to have completely free rein in these areas.

The third area in which parliamentary employees are at a disadvantage when compared to public servants is on lay-off. Again, it is a subject that unions cannot negotiate about meaningfully because arbitration boards cannot deal with it under clause 55.(2). And once again the same thing applies to arbitration boards under the Public Service Staff Relations Act. But again, the Public Service Employment Act comes in to supplement the rights under the Public Service Staff Relations Act for public servants and public servants have two rights under that legislation when they face lay-off.

First of all, under Section 29 of the Public Service Employment Act, public servants who are facing lay-off have the right to be appointed to other public service positions in priority to other public servants who are not facing lay-off. There is no such provision in this bill to give parliamentary employees priority to go into other parliamentary jobs if they are facing

[Translation]

arbitraire. À notre avis, toute loi ayant pour objet d'instituer un système moderne de droits en matière de négociations collectives et d'emploi qui donnent à l'employeur une liberté absolue en ce qui concerne la procédure d'avancement et de nomination, ne fait tout simplement pas le poids.

Si pareille disposition était ajoutée au projet de loi, il faudrait soit que la direction générale des appels de la commission de la fonction publique puisse traiter des appels concernant les nominations, soit qu'un autre organisme soit désigné à cette fin. L'essentiel, monsieur le président, c'est d'avoir un tribunal impartial chargé d'entendre les appels concernant les nominations pour veiller à ce qu'elles respectent le principe du mérite.

Il y a un autre secteur où les employés de la Colline parlementaire n'ont absolument aucune protection: les renvois. Au terme du projet de loi, un employé de la Colline qui est renvoyé pour des raisons de discipline peut faire un grief et porter sa cause en arbitrage. Mais, si l'employeur renvoie l'employé pour des motifs d'incompétence ou d'incapacité physique, le projet de loi actuel, ne permet pas à l'employé de contester cette décision.

Aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les employés renvoyés pour ces raisons ont le droit, encore une fois, de se porter en appel auprès de la direction générale des appels de la Commission de la fonction publique et, en pareil cas, il appartient à l'employeur de prouver l'incompétence ou l'incapacité de l'employé. Le projet de loi C-45 ne renferme aucune exigence pareille, et nous estimons qu'il devrait instituer un processus d'appel semblable à celui prévu dans la loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Pour toutes ces questions, monsieur le président, notre association ne voit tout simplement pas pourquoi les employés de la Colline parlementaire auraient moins de protection que les fonctionnaires. En d'autres termes, les institutions de la Colline parlementaire ne présentent rien de spécial qui puisse justifier que l'employeur jouisse d'une liberté absolue dans ces domaines.

Le troisième aspect sous lequel les employés de la Colline parlementaire sont désavantagés par rapport aux fonctionnaires est celui des mises en disponibilité. Encore une fois, c'est une question que les syndicats ne peuvent pas négocier de façon efficace, puisque les conseils d'arbitrage n'y sont pas habilités par le paragraphe 55.(2). La même chose est vraie aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Cependant, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique donne aux fonctionnaires mis en disponibilité deux droits qui ne sont pas garantis par la loi sur les relations de travail.

Tout d'abord, aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les fonctionnaires mis en disponibilité ont la priorité d'emploi sur les autres. Le projet de loi ne prévoit aucune disposition semblable à l'intention des employés de la Colline parlementaire, et nous estimons qu'il devrait y en avoir une. Et, ce qui est peut-être encore plus

[Texte]

lay-off and NABET submits that there should be. And perhaps even more importantly, in the Public Service Employment Regulations, in section 33 of those regulations, public servants are given the right to be laid off in reverse order of merit where there is more than one employee doing comparable work in a certain division of a department. When the choice has to be made who is to be laid off in the Public Service, it is to be done according to merit.

Under Bill C-45, there are no requirements that the lay-offs be done in any particular order. So once again, the merit principle does not come into play.

In the private sector, one of the most important rights that unions negotiate for their employees is the right to be laid off in reverse order of seniority. Now, that right is taken away from this bill as well, and I would submit, Mr. Chairman, that it is really just commonsense fair play that dictates that if you have two employees, one a 20-year employee who is competent and one a 6-month employee who is competent, they are doing the same job, and one has to be laid off, it is really commonsense fair play that the 6-month employee be laid off.

• 1125

Unions are prevented under this legislation from negotiating that type of protection by seniority, and the employees do not even have the protection that they will be laid off in reverse order of merit. At a minimum, NABET then proposes that the bill be amended by adding comparable provisions to those provisions I have just outlined; section 29 of the Public Service Employment Act and section 63 of the regulations under it.

The second major problem NABET has with the bill stems from the provisions that lead to the result that anything done up until now under other statutes dealing with similar subjects—in other words, the Canada Labour Code—will be null and void. I can only speak for NABET in the details of this, but it was about two and a half years ago that NABET started organizing employees in the broadcast division in the House of Commons. Those employees had to consider whether or not they wanted to sign membership cards; NABET held meetings to educate the employees about collective bargaining.

In early 1984, NABET applied to the Canada Labour Relations Board for certification, and as I am sure the committee has already heard, there were lengthy proceedings before the Canada Labour Relations Board to determine whether or not it had jurisdiction and also to determine whether or not NABET and the other unions had the right to be certified under that legislation. It was not until the fall of last year that NABET received its certification order. However, it was certified for a specified bargaining unit.

The bargaining unit it was certified for was the bargaining unit that the House of Commons itself had contended before the Canada Labour Board was an appropriate bargaining unit. In the course of these proceedings, the Canada Labour Relations Board satisfied itself that first, NABET was a trade union as that term is defined under the Canada Labour Code; second, the bargaining unit to be certified was an appropriate

[Traduction]

important, c'est qu'en vertu de l'article 33 du règlement concernant l'emploi dans la fonction publique, les fonctionnaires ont le droit d'être mis en disponibilité selon l'ordre inverse du mérite, lorsqu'il y a plus d'un employé qui fait un travail comparable dans une division de ministère. C'est donc dire que les mises à pied dans la fonction publique respectent le principe du mérite.

Selon le projet de loi C-45, aucune disposition ne régit les mises en disponibilité. Le principe du mérite est de ce fait, encore une fois écarté.

Dans le secteur privé, l'un des droits les plus importants que les syndicats négocient pour leurs adhérents est celui d'assurer que les mises en disponibilité seront faites selon l'ordre inverse d'ancienneté. Ce droit n'est pas prévu dans le projet de loi, et j'estime, monsieur le président, qu'il est tout à fait logique et juste qu'en présence de deux employés également compétents, faisant le même travail, ou mette en disponibilité celui qui n'a que six mois d'ancienneté plutôt que celui qui en a 20 ans.

La loi interdit aux syndicats de négocier ce type de protection selon le principe de l'ancienneté, et les employés ne sont même pas assurés qu'ils seront mis en disponibilité selon l'ordre inverse du mérite. Nous proposons donc que le projet de loi soit au moins modifié pour qu'il renferme des dispositions analogues à celles que je viens de décrire; c'est-à-dire l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et l'article 63 du règlement y afférant.

La deuxième grande lacune que nous reprochons au projet de loi réside dans le fait que tout ce qui a été fait jusqu'à présent aux termes d'autres lois traitant des mêmes sujets—c'est-à-dire le Code du travail du Canada—seront nuls et non avenus. Je peux seulement vous parler du code de notre association; mais cela fait environ deux ans et demi que nous travaillons à l'organisation syndicale des employés de la Division de la radiodiffusion de la Chambre des communes. Les employés ont eu à décider s'ils voulaient signer des cartes de membres; l'Association a tenu à l'intention des employés, des séances d'information sur la négociation collective.

Au début de 1984, l'Association a présenté une demande d'agrément au Conseil canadien des relations de travail et, comme le Comité en a déjà sûrement parlé, le Conseil a longuement délibéré pour déterminer s'il était habilité à entendre cette requête et décider si notre association et les autres syndicats avaient le droit d'être accrédités en vertu de la loi. Ce n'est que l'automne dernier que le Conseil nous a accordé son agrément. Cependant, nous avons reçu notre accréditation pour une unité de négociation bien spécifique.

Cette unité est justement celle que la Chambre des communes a défendue devant le Conseil canadien des relations de travail. Au cours de ces audiences, le Conseil a déterminé d'abord que notre association constituait un syndicat selon le Code du travail du Canada; deuxièmement, que l'unité de négociation était habilitée à négocier—et là-dessus, le Conseil a simplement approuvé les propositions de la Chambre des

[Text]

bargaining unit—and the Canada board just accepted the suggestions of the House of Commons itself; and third, it enjoyed the support of the majority of the employees in this bargaining unit, which was determined by the labour board holding a representation vote in NABET's case by secret ballot.

The labour board settled all of those issues and then, as the committee knows, the Federal Court of Appeal determined it had no jurisdiction to do that.

However, under Bill C-45, as it now stands and if it is passed the way it is written, NABET and the other unions that were certified as bargaining agents by the Canada Labour Relations Board are going to have to start from scratch all over again, and it could easily take another year or two before they receive certification orders.

Mr. Chairman, the types of concerns that the Public Service Staff Relations Board would have on a fresh certification application are, for all intents and purposes, identical to the concerns that the Canada Labour Relations Board had before it. Where the Canada Labour Relations Board had to determine whether NABET and the other unions were "trade unions" under the Canada Labour Code, the Public Service Staff Relations Board would be required to determine if it is an employee organization, and if the committee looks at those two definitions and the two pieces of legislation, it will see they are virtually the same. There is really no need for the Public Service Staff Relations Board to have to make that determination again.

Similarly, in determining what an appropriate bargaining unit would be, the Canada Labour Relations Board has already done this and has adopted the position of the employer. It is therefore NABET's submission that there is no point in forcing the Public Service Staff Relations Board to make that decision all over again.

Finally, in determining whether or not a majority of employees support the union, the Public Service Staff Relations Board does this in the same manner in which the Canada Labour Relations Board does. It first looks at the membership evidence, and if it does not clearly show majority support, it will hold the representation vote.

All of this has been done by the Canada Labour Relations Board and if the Public Service Staff Relations Board has to do it again, it is going to mean that parliamentary employees must wait for another year or two after they have gone through all of this for any bargaining rights. It will also mean that the unions and the employers who have been put to incredible expense in the proceedings before the Canada Labour Relations Board, and later before the Federal Court of Appeal, will have to go through all that again. NABET is submitting that a provision be added to Bill C-45—I think it would be quite easy to make this change—that the Public Service Staff Relations Board treat certification orders issued by the Canada Labour Relations Board as if they were issued by the PSSRB under the proposed Parliamentary Employment and Staff Relations Act.

[Translation]

communes; et troisièmement, que l'Association jouissait de l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation, ce qui a été établi par suite d'un vote secret tenu par le Conseil.

Le Conseil du travail a donc réglé toutes ces questions et, comme vous le savez, la Cour d'appel fédérale a décrété que le Conseil avait outre-passé son mandat.

Si le projet de loi C-45 est adopté sous sa forme actuelle, notre association et les autres syndicats qui ont reçu du Conseil canadien des relations de travail leur accréditation en tant qu'agent de négociation, vont devoir recommencer à zéro, ce qui veut dire qu'il pourrait s'écouler facilement un an ou deux encore avant qu'ils ne reçoivent leur accréditation.

Monsieur le président, les qui devraient intéresser la Commission des relations de travail dans la Fonction publique dans l'étude d'une nouvelle demande d'agrément sont en gros identiques à celles qu'a examinées le Conseil canadien des relations de travail. Alors que ce dernier a dû déterminer si notre association et les autres syndicats étaient effectivement des «syndicats» aux termes du Code canadien du travail, la Commission des relations de travail dans la fonction publique devra à déterminer si nous constituons une organisation syndicale d'employés, et si le Comité regarde bien la définition de ces deux lois, il verra qu'elles sont virtuellement les mêmes. Il est donc inutile que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ait à se prononcer de nouveau là-dessus.

De la même façon, le Conseil canadien des relations de travail a dû se prononcer sur les pouvoirs de négociation de l'unité, et il a adopté la position de l'employeur. Nous estimons donc qu'il n'y a pas lieu d'obliger la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à se prononcer là-dessus.

Enfin, pour déterminer si la majorité des employés appuient le syndicat, la Commission doit procéder de la même façon que le Conseil. Elle regardera les listes d'adhésion, et si la majorité ne ressort clairement, elle tiendra un vote syndical.

Tout cela a déjà été fait par le Conseil, et si la Commission doit tout reprendre, cela voudra dire que les employés de la Colline parlementaire devront attendre encore un an ou deux avant de pouvoir négocier. Cela voudra dire aussi que les syndicats et les employeurs devront tout reprendre à zéro, malgré les longues procédures auxquelles elles ont dû se soumettre devant le Conseil canadien des relations de travail et, plus tard, devant la Cour d'appel fédérale. L'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion suggère d'ajouter une disposition au projet de loi C-45—et je ne pense pas que ce serait difficile—portant que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique considère les agréments accordés par le Conseil canadien des relations de travail comme s'ils avaient été accordés par elle-même aux termes du projet de loi sur les relations de travail au Parlement.

[Texte]

• 1130

It is my submission, Mr. Chairman, that there would be great prejudice to all the parties concerned if that kind of change is not made to the bill and there will be no prejudice to any of the parties if such a change is made. Those are really my submissions on the specific changes that NABET proposes and subject to questions, I will give the floor over to Mr. Batho.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Waller. I do not like to interrupt, but we do have another group after you this morning to make their presentation, so we move quickly to Mr. Batho.

Mr. Batho: I assure you mine will be a short submission.

The Chairman: Our members will want to ask questions, I know.

Mr. Batho: Thank you, Mr. Chairman. In looking around the room, I can certainly see that management is well represented here today. Before starting, I want to thank the committee for their efforts to give the employees on the Hill who represent the three employee organizations a chance to attend the clause-by-clause study of this legislation on work time. It sets a positive note for these deliberations.

Mr. Chairman, members of the committee, I have been employed by the House of Commons since April 1978 in two of the three services I represent. During this period I have learned a great deal—from another language, to a better understanding of Canadian history, to clarifying what I believe to be just in Canada.

In October 1984 I was elected President of Local 76 to help give my colleagues a voice in trying to change some of the unfair policies that were being handed down by the management. No one can do this alone and I have been greatly aided by my executive board, my local, my union, my family and many others too numerous to name.

In December 1983 an invitation was extended to NABET to speak to some of the employees of the broadcasting service in response to their fears and frustrations. During the following months a group was organized, cards were signed and in April 1984 certification was applied for through the CLRB.

I do not think it is necessary to go through the seemingly endless process we faced in the next two years, but suffice it to say NABET is a recognized union on Parliament Hill by almost everyone except the employer. At the end of April 1985 Bill C-45 was introduced and the response from local 76 was loud and clear: this legislation would do nothing to alleviate the problems the employees face. In fact, it would put into law what is already in practice and further entrench the employer's overbalance of authority.

There were several delays in the next months and finally the Federal Court decision in April 1986 took jurisdiction away

[Traduction]

Monsieur le président, je crois que si cette modification n'était pas apportée, tout le monde en souffrirait beaucoup alors que si elle l'était, cela ne ferait de mal à personne. C'est essentiellement ce que j'avais à dire sur les propositions de l'Association. Et, sauf si vous voulez m'interroger tout de suite, je passerai la parole à M. Batho.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Waller. Je dois vous signaler que nous avons un autre groupe après vous ce matin et je crois qu'il serait donc préférable que nous passions indirectement à M. Batho.

M. Batho: Je peux vous assurer que je ne serai pas long.

Le président: Je sais que les députés souhaitent poser des questions.

M. Batho: Merci, monsieur le président. À regarder autour de moi, je m'aperçois que la direction est bien représentée. Je voudrais tout d'abord remercier le Comité d'essayer de donner aux employés de la Colline qui représentent les trois syndicats la possibilité d'assister à l'étude des articles du projet de loi pendant leurs heures de travail. C'est certainement donner une note positive à vos délibérations.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, je suis employé de la Chambre des communes depuis avril 1978 et j'ai travaillé dans deux des trois services que je représente. J'ai beaucoup appris tout du long—d'une part une autre langue, d'autre part à mieux comprendre l'histoire canadienne et enfin, à savoir un peu mieux ce qui me semble juste au Canada.

En octobre 1984, j'ai été élu président de la section locale 76 afin de me faire le porte-parole de mes collègues pour essayer de modifier certaines des injustices perpétrées par la direction. C'est une chose que l'on ne peut pas faire tout seul et j'y ai été grandement aidé par mon comité exécutif, ma section locale, mon syndicat, ma famille et beaucoup d'autres qui sont trop nombreux pour que je les nomme tous.

En décembre 1983, l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion a été invitée à parler à certains des employés du service de radiodiffusion qui avaient exprimé certaines craintes et se déclaraient mécontents. Dans les mois qui ont suivi, un groupe s'est organisé, on a signé des cartes et en avril 1984, on a demandé l'agrément à la Commission des relations de travail du Canada.

Il n'est probablement pas nécessaire de vous retracer le processus interminable qui a suivi et je me contenterai de dire que l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion est un syndicat reconnu sur la Colline du Parlement par presque tout le monde sauf l'employeur. À la fin de 1985, le projet de loi C-45 a été déposé. La section locale 76 a tout de suite déclaré très clairement qu'il ne ferait absolument rien pour diminuer les problèmes des employés. Que cela traduirait simplement dans la loi ce qui est déjà la pratique et qu'ainsi l'employeur s'en trouverait encore plus puissant.

Il y a eu plusieurs hésitations au cours des mois suivants et, finalement, la Cour fédérale en avril 1986 a déclaré que la

[Text]

from the CLRB. If the employees I represent are to accept Bill C-45 then there must be some radical changes to give them a more balanced say in their terms and conditions of work.

I have listened to the debate at second reading and in the committee so far, and I believe too much time is being spent on the right to strike and the hypothetical arguments about crossing picket lines. This only serves to deflect the real concerns, and that is giving the employees broader rights under this legislation.

The withdrawal of an employee's service is a cornerstone of the union movement, and I believe in it strongly. It is a major decision and an economic burden on those who choose that path to achieve their ends. If the employees are to forsake that right, then there must be some other instrument in place to balance that loss at least partially.

It seems to me this legislation has been structured out of fear, fear that the employees will go out on strike, fear that the members' business will be disrupted, fear that the employees who serve Parliament will have too much power.

First of all, even with this legislation rewritten as we are proposing, it will not create any of the effects I have outlined above. My experience for the past eight years is that Hill employees are responsible and conscientious, and understand the requirements of Parliament. There is no proof that they intend to do anything like walk out or create other problems for the members. It is an overreaction to what we, as employees, really want; that is, a say in our working lives, and balance in the system of administration.

Opening up the bargaining process by striking out subclause 55.(2) of this legislation would not give employees more power but a fairer process in which all the concerns can be considered by a third party and a decision rendered.

Bill C-45 as it is currently written would allow employees to bargain only wages, benefits and holidays. Wages are closely tied to classifications, so it would be difficult to get any significant changes there. Benefits basically follow the Public Service plans and would not want to stray too far from them.

• 1135

On holidays, the administration has already created an unfair situation by turning back the number of weeks of vacation for new employees. This means there are two classes of employees working side by side.

Even if these few items were to be presented for bargaining, there is no real pressure on the employer to accept them because the employee has no strike provision.

The present grievance process is toothless, and employees are afraid to use it because they find themselves pitted against a management that holds all the cards and makes all the rules. Further, these managers are part of the grievance they are

[Translation]

Commission des relations de travail du Canada n'avait pas autorité. Si l'on veut que les employés que je représente acceptent le projet de loi C-45, il faut qu'il soit radicalement modifié afin qu'ils aient davantage voix au chapitre de leurs conditions de travail.

J'ai écouté le débat en deuxième lecture et j'ai également suivi vos délibérations. J'estime que l'on passe trop de temps à parler du droit de grève et de l'hypothèse de franchir les piquets de grève. Cela nous détourne simplement du vrai problème qui est de donner aux employés davantage de droits.

Le retrait du service d'un employé est la pierre angulaire du mouvement syndical et j'y crois très fermement. C'est une décision importante qui coûte très cher à ceux qui choisissent d'emprunter cette voie pour parvenir à leurs fins. Si les employés doivent abandonner ce droit, il faut qu'il existe un autre instrument pour compenser du moins partiellement cette perte.

Il me semble que le projet de loi a été présenté sous cette forme par crainte que les employés fassent grève, que cela gêne les députés, que les employés qui servent le Parlement aient trop de pouvoir.

Tout d'abord, même si le projet de loi était modifié dans les termes où nous le proposons, cela ne produirait aucun des résultats que je viens d'énoncer. Depuis huit ans que je suis ici, je puis vous dire que les employés de la Colline sont des gens responsables et consciencieux qui comprennent les besoins du Parlement. Rien ne laisse présager qu'ils ont l'intention de faire la grève ou de créer d'autres difficultés pour les députés. Ce n'est pas du tout ce que souhaitent les employés; nous voulons simplement avoir notre mot à dire dans notre vie de travail et obtenir un système d'administration mieux équilibré.

Ouvrir le processus de négociation en éliminant le paragraphe 55.(2) du projet de loi ne donnerait pas aux employés plus de pouvoirs mais simplement un système plus juste qui permettrait qu'un tiers puisse prendre en considération toutes les préoccupations avant de rendre une décision.

Le projet de loi C-45 sous sa forme actuelle ne permettrait aux employés de négocier que les salaires, les avantages sociaux et les congés. Or les salaires sont étroitement liés à la classification si bien qu'il serait difficile d'obtenir de grands changements. Les avantages sociaux sont essentiellement les mêmes que dans la Fonction publique et ne pourraient donc pas tellement changer.

Pour ce qui est des congés, l'administration a déjà instauré une situation injuste en diminuant le nombre de semaines de vacances offertes aux nouveaux employés. Cela signifie qu'il y a deux catégories d'employés qui travaillent côte à côte.

Même si ces quelques points devraient être mis en négociation, rien n'inciterait tellement l'employeur à les accepter puisque l'employé ne dispose pas du droit de grève.

La procédure actuelle de griefs n'a aucun effet et les employés hésitent de toute façon à l'utiliser puisqu'ils s'opposent à une direction qui a toutes les cartes en main et décide de tout. D'autre part, ceux qui entendent les griefs sont ceux qui

[Texte]

judicating. How can they claim objectivity in their decisions? By expanding the scope of the grievance procedure to allow all employee and union grievances to go to third-party adjudication, employees would be guaranteed a fair hearing. Again, I feel most disputes will be resolved before they ever reach this stage. But these protections must be in place in order to give employees an objective evaluation of their grievance.

The process of signing cards, CLRB hearings and issuing certification orders have been time consuming, expensive and difficult for all the organizations. An amendment must be made to provide for the transfer of certification orders from the CLRB to the PSSRB in order not to delay giving employees the rights they have been waiting for for so long.

Both the CLRB and the PSSRB function in a similar manner and should therefore not create any great administrative problems in transferring the orders.

Mr. Chairman, I have to tell you I would prefer Part V of the Canada Labour Code, without the right to strike perhaps, to the provisions now written in Bill C-45. If the employees are to accept this legislation, then changes as we have outlined must be made.

The preamble to Part V of the code has some excellent insights into the approach to successful labour-management relations. Yet the employees who serve Parliament so directly would be relegated to an inferior status with this legislation. The praises of Members of Parliament would sound pretty hollow if they allow this bill to pass unchanged.

NABET has presented responsible, positive and constructive suggestions for change to this legislation. The employees did not join NABET to go on strike. They did it to serve notice on the employer that they wanted to be consulted before decisions are handed down and protected from unilateral actions. Given an open process, I can see a time where we could get along as a team with a valid and balanced say in our daily jobs. Waiting is not the answer. We have waited too long already. A fair, open and balanced bargaining process that includes the employees is what we need.

If Bill C-45 remains unchanged, then the government is giving us nothing and making it law. Perhaps if members were to fear anything, they should fear this. As written, Bill C-45 will not address the problems that are present on Parliament Hill and may indeed magnify them even more. We are not asking for much, just fairness.

Thank you, Mr. Chairman and members of the committee, for your attention. I hope I have succeeded in giving you a glimpse of how the employees I represent see their work, your work and the effects this legislation would have on them.

[Traduction]

en font l'objet. Comment peuvent-ils être objectifs? Si la procédure de griefs permettait au contraire que ceux-ci soient jugés par un tiers, la décision serait sûrement plus juste. Là encore, je crois que la plupart des conflits seraient d'ailleurs résolus avant d'en arriver à cette étape. Mais de telles protections doivent exister pour que les griefs des employés puissent être évalués objectivement.

La signature de cartes, les audiences de la Commission des relations de travail du Canada et l'accord d'agrément, tout cela a pris beaucoup de temps, coûté très cher et pas mal compliqué les choses pour tout le monde. Il faut donc apporter un amendement permettant le transfert d'agréments du Conseil Canadien des relations de travail à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour ne pas obliger les employés à attendre encore longtemps les droits qu'on leur a jusqu'ici toujours refusés.

Le Conseil canadien des relations de travail et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique fonctionnent de façon similaire si bien que cela ne devrait pas créer de gros problèmes administratifs.

Monsieur le président, je dois vous dire que je préférerais la cinquième partie du Code canadien du travail, sans peut-être le droit de grève, aux dispositions actuelles du projet de loi C-45. Si les employés doivent accepter ce projet de loi, il faut y apporter les modifications que nous avons proposées.

Le préambule de la partie V du Code contient d'excellents éléments pouvant garantir de bonnes relations syndicales patronales. Or les employés qui servent le Parlement d'une façon tellement directe seraient relégués à un statut inférieur si le projet de loi n'était pas modifié. Les louanges des députés seront alors bien vides de sens s'ils adoptent le projet de loi sans le modifier.

L'Association nationale des employés techniciens en radiodiffusion a présenté des suggestions raisonnables, et constructives. Les employés n'ont pas adhéré à cette association pour faire la grève. Ils l'ont fait pour signaler à leur employeur qu'ils voulaient être consultés quand celui-ci prenait des décisions qui les touchent et être protégés contre les actions unilatérales. Avec un système plus ouvert, nous pourrions faire équipe et participer à des décisions touchant notre travail quotidien. Nous ne pouvons plus attendre. Nous avons déjà attendu trop longtemps. Il faut instituer un processus de négociation ouvert, juste et équilibré auquel puissent participer les employés.

Si le projet de loi C-45 n'est pas modifié, le gouvernement ne nous donnera rien mais aura adopté une loi. Si les députés ont quelque chose à craindre, c'est justement cela. Tel quel, le projet de loi C-45 ne change rien aux problèmes qui sévissent actuellement au Parlement mais risque au contraire de les augmenter. Nous ne demandons pas beaucoup, nous voulons simplement un système juste.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, merci de votre attention. J'espère avoir réussi à vous donner un aperçu de la façon dont les employés que je représente considèrent

[Text]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Batho. You and your counsel have both spelled your case out very, very clearly.

I have to caution my colleagues that we do have another witness waiting by, and I have seen Ms Copps already. So, Ms Copps, perhaps you would like to start.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. I think, Mr. Chairman, we should give this group as much time as possible, given they are one of the three groups that actually works on the Hill and are going to be directly . . . I do not want to be hit by time constraints in any case.

I would like to ask if you could maybe outline the three areas that you represent through NABET.

Mr. Batho: According to the way the House of Commons structured our bargaining unit, it includes Broadcasting Service, Electronic Services and the Computer Systems Branch.

Ms Copps: So it would include the . . .

Mr. Batho: It would be all of the television broadcasting facilities, all the electronic repairs, the people who maintain the committee systems and set them up and prepare them, as well as the computer information system around the Hill.

Ms Copps: The OASIS.

Mr. Batho: I believe the link was OASIS at the time.

Ms Copps: I appreciate your concerns about our focusing in on the right to strike. Of course, given we are all politicians, the first thing everybody wants to know is whether there going to be a strike on Parliament Hill. Certainly your brief was fairly moderate in tone, but we heard from the Public Service Alliance of Canada that they felt there might be the possibility of having certain designated services to protect the integrity of the parliamentary process. I wonder if you can see in the context of NABET the way for designations. I realize that is not your main area of focus, but whether you would be designating employees if you were given the right to strike or it would be an overall thing or . . . When do you feel your services are essential, is what I am asking.

• 1140

Mr. Batho: I could certainly see that we could sit down with the administration and designate areas of importance to the members. That could be a subject for negotiation, in the process.

Ms Copps: So you would be prepared to designate.

The other question I would like to ask is this. I can appreciate the fact that you would like to have the reintroduction in Part V of the Canada Labour Code, but chances are that is not going to happen.

In the worst possible scenario, if it does not happen what would you think of an amendment which would at least put the

[Translation]

leur travail, votre travail et les effets que pourraient avoir tel projet de loi.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Batho. Vous-mêmes ainsi que votre conseiller, vous avez très bien exposé votre position.

Je rappelle à mes collègues que nous avons un autre témoin qui attend. M^{me} Copps a déjà demandé la parole et je vais do la lui donner tout de suite.

Mme Copps: Merci, monsieur le président. Je trouve qu'il faut donner à ce groupe autant de temps que possible puisque c'est un des trois groupes qui travaillent effectivement sur la Colline et qui seront directement . . . Bref, je ne veux pas être limitée par le temps.

Peut-être pourriez-vous nous préciser les trois secteurs que vous représentez au sein de votre association.

M. Batho: D'après la structure que la Chambre de communes a donnée à notre unité de négociation, cela inclut le service de radiodiffusion, les services électroniques et la direction de l'informatique.

Mme Copps: Cela inclut donc . . .

M. Batho: Toutes les installations de télédiffusion, toutes les réparations électroniques, les responsables de l'entretien du matériel des salles de comités, de l'installation, de la préparation ainsi que de tous les systèmes d'informatique qui se trouvent sur la Colline.

Mme Copps: OASIS.

M. Batho: Je crois que c'est en effet cela.

Mme Copps: Je comprends que vous redoutiez que nous nous arrêtions trop sur le droit de grève. Il est évident qu'il y a une grève, puisque nous sommes tous en politique, la première chose que l'on veut savoir c'est s'il y aura une grève au Parlement. Votre mémoire m'a semblé très modéré mais nous avons entendu l'Alliance de la Fonction publique du Canada nous déclarer que l'on pourrait peut-être désigner certains services afin de protéger l'intégrité du processus parlementaire. Qu'en pensez-vous, votre association. Je sais que ce n'est pas ce qui vous intéresse le plus, mais j'aimerais savoir si vous désigneriez des employés si vous obteniez le droit de grève, ou s'il s'agirait de quelque chose de général ou . . . Ce que je voudrais en fait savoir, c'est quand vos services vous semblent essentiels?

M. Batho: Je suis certain que nous pourrions en effet discuter avec l'administration de la désignation de certains postes importants pour les députés. Cela pourrait en effet faire l'objet de négociations.

Mme Copps: Vous ne verriez donc pas d'inconvénient à ce que certains employés soient désignés.

J'aurais maintenant une autre question à vous poser. Je comprends que vous préféreriez la partie V du Code canadien du travail, mais il est très peu probable que vous l'obteniez.

Dans le scénario le pire, si ce n'était pas possible, qu'envisageriez-vous d'un amendement qui mettrait au moins le

[Texte]

Will employees on the same footing as other public servants currently, i.e., through the Public Service Staff Relations Act and the Public Service Employment Act?

Mr. Waller: Really, that is the essence of NABET's submission. NABET is saying if Bill C-45 is not going to give parliamentary employees more than federal public servants get, then it certainly should not give them less than public servants get.

That is one option in relation to the right to strike. You can say either everybody has the right to strike or nobody has the right to strike. Right now it is the latter position under this bill. An intermediate position which prevails in the Public Service is that the employer is given power to designate who is essential and who is not.

NABET's position is that the employee should have the right to strike, but our perception is that a lot has been said already about the issue before the committee. We are saying really, in all respects, we should have the same rights as public servants have, including the strike rights.

In talking about the strike rights a lot of these other rights tend to be overlooked, however. In fact it was quite some time after the introduction of Bill C-45 before there seemed to be any sort of understanding that there were these other rights which had been lost as well. That is why NABET has highlighted the rights, other than the right to strike.

Ms Copps: I will just touch on two other areas you mention in your brief. One was the discussions surrounding the merit versus the seniority principle. I was a little surprised to hear you say that if you could not get seniority you at least would like to have a merit inclusion as far as lay-off. Do you have a formula for determining merit?

Mr. Batho: I will let Steve take that one.

Mr. Waller: The Public Service Commission Appeals Directorate has a formula for determining merit when it is trying to decide the merit between two candidates for a job in appointments, or two candidates for lay-off, if there are two similar people facing lay-off. It is an imperfect system.

Ms Copps: What kind of considerations would they include? Obviously seniority would be one, but what other considerations... if they were bilingual or...?

Mr. Batho: Ability to do the job would be another... to carry out the functions of the job.

Mr. Waller: Essentially, a demonstrated capacity to perform well. In a case like that the directorate would be looking at appraisals of employees and that kind of thing.

I think it is an imperfect system in practice. It is very difficult to judge merit. It is something that is not always done perfectly by the appeals directorate, but the system is there and even to the extent that the appeal right is not used by public servants, it is there and everybody knows it is there. The

[Traduction]

employés de la Colline sur un pied d'égalité avec les autres fonctionnaires régis par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique?

M. Waller: Très franchement, c'est justement l'argument de l'association. Nous déclarons que si le projet de loi C-45 ne donne pas aux employés du Parlement plus qu'aux fonctionnaires fédéraux, il ne faudrait pas en tout cas qu'il leur donne moins.

C'est une option que nous voyons à propos du droit de grève. Vous pouvez dire soit que tout le monde a le droit de grève, soit que personne ne l'a. À l'heure actuelle, dans le projet de loi, personne ne l'a. La situation intermédiaire qui prévaut dans la fonction publique est que l'employeur peut désigner qui est essentiel et qui ne l'est pas.

La position de notre association est que l'employé devrait avoir le droit de grève, mais que, comme on en a déjà beaucoup parlé, nous ne voulons pas trop insister là-dessus, et dire au contraire qu'il nous faut pouvoir jouir des mêmes droits que les fonctionnaires, qui ont notamment le droit de grève.

Quand on ne parle que du droit de grève, on risque de négliger les autres droits. En fait, c'est assez longtemps après le dépôt du projet de loi C-45 que l'on a commencé à comprendre que ces autres droits seraient également perdus. C'est pourquoi l'association a insisté sur ces droits plutôt que sur le droit de grève.

Mme Copps: J'aimerais encore revenir sur deux points auxquels vous faites allusion dans votre mémoire. D'une part, la question du mérite et de l'ancienneté. J'ai été un peu surprise de vous entendre dire que si vous ne pouviez obtenir l'ancienneté, vous voudriez au moins que l'on applique le principe du mérite en cas de mise à pied. Avez-vous une formule pour établir le mérite?

M. Batho: Je vais laisser Steve répondre à cela.

M. Waller: La Direction des appels de la Commission de la Fonction publique a une formule lui permettant de déterminer le mérite lorsqu'elle essaie de juger du mérite de deux candidats à un même poste, ou de deux candidats à une mise à pied, lorsque deux personnes peuvent être menacées de mise à pied. Le système reste néanmoins imparfait.

Mme Copps: Quel genre de considérations cela inclut-il? Il est certain que l'ancienneté doit en être une, mais quels autres facteurs sont également pris en considération... le fait d'être bilingue ou...?

M. Batho: L'aptitude à remplir les fonctions... les fonctions du poste.

M. Waller: Essentiellement, avoir fait preuve de ses capacités. Dans un cas semblable, la direction générale examinerait les évaluations des employés, et ce genre de choses.

C'est évidemment un système qui n'est pas parfait, car il est très difficile de juger le mérite. C'est quelque chose que ne fait pas toujours parfaitement bien la Direction des appels, mais c'est un système qui existe et qui, même s'il ne sert pas, représente une protection pour les employés. La possibilité de

[Text]

possibility of challenging appointments and so forth keeps the system honest, I think, in requiring employers themselves to make honest assessments of merit.

Ms Copps: Yes, it is like a safeguard.

Mr. Waller: I think the seniority rights are far preferable, but right now neither of those rights is in Bill C-45.

Ms Copps: This is my last question. We heard from the President of the Privy Council that the government seemed to be disposed to some sort of flexibility with respect to the card-signing issue, the certification... the whole process and not having to repeat it.

I wonder if you have had ongoing discussions on this issue with management. I was under the impression that when Bill C-45 was originally introduced you were still discussing the possibility of some compromise in this area. Have you had any discussions since we have begun the...?

Mr. Batho: I have had meetings with the Minister and discussions with him. There was not anything really clear beyond the card signing. I think we are waiting for the technical amendments the Minister is going to present before we can make any kind of judgment on that.

Ms Copps: Fine. Thank you.

• 1145

The Chairman: Thank you very much, Ms Copps. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I have several questions, in the first place to you, Mr. Waller. If Bill C-45 were not to be changed at all, if it were to be adopted in its present form—let us say the government decided that is it—what would your reaction be to Bill C-45 in its present form, and what would your advice be to your members in terms of exercising the rights that would be offered for collective bargaining under that bill?

Mr. Batho: We would have to make the best of the worst situation. The legislation is divided into three parts and Part II and Part III we agree with. We think it is good that the Hill employees will be protected under the Occupational Safety and Health and the standard hours, wages, leave, etc. It is Part I we have the problem with in setting up a collective bargaining system. As the legislation stands now, it does not really give us much more, as I said in my statement, than we really have now, and they are enshrining it in law.

Mr. Cassidy: Let us say you had a choice between getting Part II and Part III alone, or getting Bill C-45 as it stands with the limited rights to draw up collective bargaining, would you prefer Bill C-45 or would you prefer to take your chances and start again looking for a decent collective bargaining regime if Part II and Part III of the Canada Labour Code were applied?

Mr. Batho: I already said it was too long a process already, and I really believe that. I think we have to go the route that minimum changes have to be made to this legislation to

[Translation]

contester une nomination, ou autre chose, oblige à avoir un système honnête, puisque les employeurs eux-mêmes doivent honnêtement évaluer le mérite.

Mme Copps: C'est donc en effet comme une protection.

M. Waller: J'estime que les droits à l'ancienneté sont nettement préférables, mais, à l'heure actuelle, on n'a ni l'un ni l'autre dans le projet de loi C-45.

Mme Copps: J'en arrive à ma dernière question. Le président du Conseil privé nous a déclaré que le gouvernement semblait disposé à se montrer plus souple pour ce qui est de la question de signer des cartes, de l'agrément... bref, tout le processus qu'il ne serait pas forcément nécessaire de reprendre.

J'aimerais savoir si vous en avez discuté avec la direction. J'avais l'impression que lorsque le projet de loi C-45 a été initialement déposé, vous discutiez encore de la possibilité d'un compromis dans ce domaine. En avez-vous rediscuté avec la direction depuis que nous avons entrepris...?

M. Batho: J'ai eu des réunions avec le ministre, et nous avons certainement discuté. Il n'en est rien sorti d'autre que des précisions sur l'histoire des cartes. Nous attendons maintenant les amendements techniques que le ministre doit présenter avant de nous prononcer là-dessus.

Mme Copps: Très bien. Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Copps. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'ai plusieurs questions à vous poser, et je commencerai par M. Waller. Si le projet de loi C-45 n'est pas du tout modifié, s'il est adopté sous sa forme actuelle—si c'est ce qu'a décidé le gouvernement—quelle sera votre réaction et que conseillerez-vous aux membres de votre groupe dans l'exercice des droits que leur offre le projet de loi dans le cadre des négociations collectives?

M. Batho: Nous essaierions de tirer le meilleur du pire. Le projet de loi se divise en trois parties, et nous sommes d'accord sur les parties II et III. Nous pensons qu'il est bon que les employés de la Colline soient protégés par les dispositions sur la santé et la sécurité au travail et sur les heures de travail, la rémunération, les congés, etc. C'est la partie I qui ne nous plaît pas à propos du système de négociations collectives. Sous sa forme actuelle, cela ne nous donne pas grand-chose de plus que ce que nous avons déjà. La seule chose, c'est que ce sera enchâssé dans une loi.

M. Cassidy: Supposez que vous ayez le choix entre la partie II et la partie III, d'une part, et laisser le projet de loi C-45 tel qu'il est, d'autre part, malgré les droits limités qu'il prévoit en matière de négociations collectives? Préférez-vous le projet de loi C-45, ou prendre le risque de recommencer à zéro afin d'essayer d'obtenir un régime décent de négociations collectives, si l'on conservait les parties II et les parties III issues du Code canadien du travail?

M. Batho: J'ai déjà dit que l'on avait attendu trop longtemps, et j'en suis vraiment convaincu. J'estime qu'il faut apporter un certain nombre d'amendements minimums à ce

[Texte]

provide us with a fair position and a fair system. It does give us one thing; it gives us the ability to serve notice on the employer to bargain collectively for a minimum number of items.

Mr. Cassidy: Okay. What has your experience been with the grievance process as it stands now, where management of the House of Commons is the final step and you cannot have an independent adjudication? What is your success rate in grievances and what proportion of grievances go to the final step or are decided in favour of the employees or the employee get some significant concession even if they do not win everything they went for?

Mr. Batho: First of all, we have a very small local on the Hill and I have tried on a number of occasions to encourage people to go through the grievance process. What has happened every step of the way is that they have chosen alternate routes through members or have just simply let it pass. We have not had any grievance procedures through our sections.

Mr. Cassidy: Effectively, therefore, your membership has felt that they can get further by maybe getting a Member of Parliament to line up on their behalf than to use the existing grievance process because it is so weak. Is that right?

Mr. Batho: We found employees were reticent to go to grievance and we also found that members, once an employee is working with the House of Commons, do not really like to intervene in the administrative process. In 1980 when we had the new administration, at first we did not recognize all the ramifications of the new administration, and now we find that we are totally outweighed by the authority of the administration.

Mr. Cassidy: You stated that there has been a change in the holiday entitlement for new employees. Can you say what that is and do they catch up to the entitlement of existing employees after a time or will people hired after a certain date continue to suffer discrimination in this particular area?

Mr. Batho: On November 26, 1984, the policy was changed for new employees to give them three weeks vacation as opposed to four. What happened then of course was that the person who was hired on the 24th or 25th was given four weeks and the person hired on the 28th or 29th was given three weeks. It has created a real situation where members of my local have spoken to me and have asked why this decision was made and I cannot answer them because I have never received an adequate answer.

Mr. Cassidy: If somebody was hired after that date in November 1984, will they ever gain entitlement to four weeks for vacation?

Mr. Batho: Yes, I believe it is after 10 years.

Mr. Cassidy: So therefore it is a 10-year discrimination, is that correct?

Mr. Batho: That is right.

Mr. Cassidy: Was there any consultation with the employee representatives on this issue?

[Traduction]

projet de loi pour que les choses soient justes. Cela nous donne une chose; la possibilité d'exiger de l'employeur de négociier collectivement un minimum de points.

M. Cassidy: D'accord. Quelle est votre expérience de la procédure de règlement des griefs? Que pensez-vous du fait que la direction de la Chambre des communes soit le dernier recours et que vous n'ayez pas accès à un système indépendant? Quel pourcentage de vos griefs sont acceptés et quel pourcentage des décisions vont en appel ou sont prises en faveur des employés ou offrent une concession importante à l'intéressé, même s'il n'obtient pas tout ce qu'il a demandé?

M. Batho: Tout d'abord, nous avons une toute petite section locale sur la Colline, et j'ai essayé à diverses occasions d'encourager nos membres à présenter des griefs. Ce qui s'est passé à chaque étape, c'est qu'ils ont choisi de procéder différemment, soit en faisant intervenir des députés, soit en laissant passer l'affaire. Nous n'avons eu aucun cas de grief.

M. Cassidy: Cela veut donc dire que les membres de votre groupe estiment qu'ils peuvent probablement obtenir davantage en passant par un député qu'en ayant recours à la procédure de grief actuelle, qui ne leur semble pas du tout efficace. C'est cela?

M. Batho: Nous avons constaté que les employés hésitaient beaucoup à déposer des griefs et que lorsqu'ils travaillent à la Chambre des communes, ils n'aiment pas beaucoup intervenir dans le processus administratif. En 1980, lorsque nous avons changé d'administration, nous n'en avons pas tout d'abord compris toutes les ramifications et nous nous apercevons aujourd'hui que les pouvoirs de cette administration sont complètement disproportionnés.

M. Cassidy: Vous avez déclaré que l'on a réduit la durée des congés des nouveaux employés. Pourriez-vous nous dire ce qu'il en est et s'ils obtiennent après un certain temps les mêmes congés, ou si ceux qui ont été embauchés après une certaine date ne bénéficieront jamais des mêmes congés?

M. Batho: Le 26 novembre 1984, il a été décidé que les nouveaux employés n'obtiendraient plus quatre, mais trois semaines de congé. Cela veut dire que la personne qui a été embauchée le 24 ou le 25 a droit à quatre semaines, alors que celle qui a été embauchée le 28 ou le 29 n'a plus droit qu'à trois semaines. C'en est arrivé à ce point que des membres de ma section locale sont venus me demander pourquoi on avait pris une telle décision. Je suis incapable de leur répondre, car je n'ai jamais moi-même reçu de réponse satisfaisante.

M. Cassidy: Si quelqu'un a été embauché après cette date en novembre 1984, obtiendra-t-il jamais quatre semaines de congé?

M. Batho: Oui, je crois que c'est après 10 ans.

M. Cassidy: Il s'agit donc d'une discrimination qui porte sur 10 ans, c'est cela?

M. Batho: Oui.

M. Cassidy: Les représentants des employés ont-ils été consultés à ce sujet?

[Text]

Mr. Batho: No, as a matter of fact it came down like a 1,000 pound weight. We heard about it only after the decision was rendered and we obviously had to accept it. There were protests from the groups, but there was no consultation at all before.

Mr. Cassidy: Have there been other steps taken like that which have prejudiced or dealt differently with new employees from existing employees?

Mr. Batho: No, but I can give you an example of a situation where a whole working area, our television engineering technicians, was transferred out of our broadcasting service and into the electronics services. No discussions had taken place with the employees prior to the decisions. The decision was rendered and, despite protests from the employees, nothing was changed. They had to remain in the section they were in.

• 1150

Mr. Cassidy: Were the classifications or the job descriptions changed as a result of this? Was there any negotiation or consultation over such changes?

Mr. Batho: Firstly, there was no consultation or negotiations during that period. At first, there were all these promises that none of the classifications would be changed by the employees. This has since changed, because we have no input into classification. The employers can put into effect whatever they like in their classifications.

Mr. Cassidy: Would Bill C-45 change this situation and would it have allowed you to have had the transfer from one division to another dealt with in a more reasonable way?

Mr. Batho: I know it will not. Subclause 5.(3) of the legislation prohibits dealing with classifications of positions.

Mr. Cassidy: With respect to technological change, your members are dealing with technologies which are changing regularly. What will be the effect of the technological change section of the Canada Labour Code on your members if Bill C-45 is adopted? What protection, if any, will they get from this section?

Mr. Batho: I believe Part V contains the technological change protections, and we would therefore have no protection from technological change.

Mr. Cassidy: But there is no reason why the committee or the House could not—even if it disagreed with Part V in relation to the normal approach to bargaining—take those sections relating to technological change and apply them to the House of Commons employees.

Mr. Batho: It sounds reasonable to me.

Mr. Cassidy: This is my final question. I thought the two briefs were extremely helpful and constructive.

I would like to ask about your proposal that the CLRB definition of bargaining unit, acceptance of the unions as being valid, and acceptance of their having organized the locals you have organized, should simply be put into the bill. I do not know whether one of you has approached this from a legal point of view, but have you in fact drafted language or some

[Translation]

M. Batho: Non, cela nous est d'ailleurs tombé dessus comme une brique. Nous ne l'avons appris qu'après coup et nous n'avons pu qu'accepter la décision. Les groupes ont protesté, mais jamais personne n'a été consulté.

M. Cassidy: A-t-on pris d'autres mesures semblables qui font que les nouveaux employés sont traités différemment?

M. Batho: Non, mais je peux vous donner l'exemple de tout un secteur, nos techniciens de la télévision, qui ont été retirés de notre service de radiodiffusion et mutés aux services électroniques. On n'en a jamais discuté au préalable avec les employés. La décision a été rendue et, malgré les protestations des employés, rien n'a changé. Ils ont dû rester dans la section où on les a mis.

M. Cassidy: En est-il résulté un changement de classification ou de description de fonctions? Cela a-t-il été négocié et y a-t-il eu consultation?

M. Batho: Tout d'abord, il n'y a jamais eu de consultation ni de négociations au cours de cette période. Il y a eu toutes ces promesses qu'on ne changerait aucune classification. Or, cela a changé, car nous n'avons jamais été consultés en matière de classification. Les employeurs peuvent faire ce qu'ils veulent dans ce domaine.

M. Cassidy: Le projet de loi C-45 changerait-il cette situation et aurait-il empêché ce transfert d'une division à une autre sans consultation préalable?

M. Batho: Certainement pas. Le paragraphe 5.(3) empêche de traiter de la classification des postes.

M. Cassidy: Pour ce qui est du progrès technologique, vous avez affaire à des technologies qui évoluent sans arrêt. Quelle sera l'incidence de l'article pertinent du Code canadien du travail sur vos membres si le projet de loi C-45 est adopté? Quelle protection éventuelle leur apporte cet article?

M. Batho: Je crois que c'est la partie V qui contient les dispositions relatives aux changements technologiques, si bien que nous ne serions absolument pas protégés.

M. Cassidy: Mais il n'y a aucune raison pour que le Comité ou la Chambre ne puisse—même si elle n'est pas d'accord sur la partie V pour le système de négociations—reprendre les articles traitant du changement technologique pour les appliquer aux employés de la Chambre des communes.

M. Batho: Cela me paraîtrait raisonnable.

M. Cassidy: J'en arrive à ma dernière question. J'ai trouvé les deux mémoires extrêmement utiles et constructifs.

J'aimerais maintenant vous interroger sur votre proposition visant à insérer dans le projet de loi la définition d'unité de négociation du Conseil canadien des relations du travail, l'acceptation des syndicats et des sections locales que vous avez organisées. Je ne sais pas si l'un d'entre vous a envisagé la question du point de vue juridique, mais avez-vous préparé un

[Texte]

precedents for this being done elsewhere? It does not mean we cannot do it even if there are no precedents. But have you been preparing a form of words for a simple amendment which would just ensure in the law that the PSSRB was directed, that in the case of these particular groups the CLRB certification would be transferred *pari passu*?

Mr. Waller: I have not attempted to draft the language, but I am quite confident it could be done quite easily. A similar provision was added to the Canada Post Corporation Act when the postal service went from being a department to a Crown corporation. When it became a Crown corporation, it fell under Part V of the Canada Labour Code for the first time.

The transitional provisions of the Canada Post Corporation Act provided that the orders the Public Service Staff Relations Board had made back when the postal service was in the Public Service would be continued under the Canada Labour Code, and would be treated for a specified period of time by the Canada Labour Relations Board as if it had made those decisions. So those orders were continued under a different piece of legislation. I think the same thing could be done in this case.

Mr. Cassidy: There is therefore a precedent there; it is in reverse. As it happened, the post office unions had in fact been able to function as unions which you were not allowed to do, or barely. Nonetheless, for that period of six months you were a certified bargaining agent for the employees.

Mr. Waller: That is right.

Mr. Cassidy: One could therefore simply take that language and reverse it to make it apply.

Mr. Waller: It would require a few modifications but I think it would be very easy to put quite a short provision in the bill to accomplish the result we are contending should happen here.

The Chairman: Thank you, Mr. Cassidy. Mr. Tupper.

Mr. Tupper: I would like to compliment our witnesses this morning on their presentation. I want to compliment them from another direction as well. Of all of the witnesses we have had before the committee so far, I think you are the first group prepared to place merit on the pedestal you have this morning. I think this is a very significant contribution from you, because most of our other witnesses placed seniority in a different perspective with us; so I appreciate this.

Mr. Chairman, I take the point they made exceptionally well on the recognition of previous certification. This may just be loose jargon, but I would like to clear it up. You spoke about dismissal. You spoke about releasing. You spoke about lay-off. I presume they are all one and the same thing.

• 1155

Mr. Waller: From the employees' point of view they are very similar, in the sense the employee loses their job. It really depends on what the reason for losing the job is. Under Bill C-45, the way it is now, if you are dismissed because you have done something wrong and you merit discipline, you can put in a grievance, and you can take that grievance to an adjudica-

[Traduction]

libellé à cet effet ou trouvé certains précédents? Cela ne veut pas dire qu'il faut des précédents, mais avez-vous préparé un amendement simple qui garantirait dans la loi que, dans le cas de ces groupes particuliers, la Commission des relations de travail dans la fonction publique accepte leur agrément par le Conseil canadien des relations du travail?

M. Waller: Je n'ai pas essayé de rédiger d'amendement, mais je suis sûr que ce ne serait pas difficile. Une disposition similaire a été ajoutée à la Loi sur la Société canadienne des Postes lorsque le ministère a été transformé en société d'État. C'est avec le changement de statut que la partie V du Code canadien du travail a commencé à s'appliquer.

Les dispositions transitoires de la Loi sur la Société canadienne des Postes prévoyaient que les agréments accordés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, alors que les Postes faisaient partie de la fonction publique, seraient déclarés valides aux termes du Code canadien du travail et seraient traités pendant un certain temps par le Conseil canadien des relations du travail comme si c'était lui qui les avait accordés. Ces agréments ont donc ainsi été maintenus. Je crois qu'on pourrait en faire autant dans ce cas.

M. Cassidy: Il y a donc là un précédent. Ce qui s'est passé, c'est que les syndicats des Postes avaient en fait réussi à fonctionner comme des syndicats, ce que vous n'avez à peu près pas été autorisés à faire. Néanmoins, pendant cette période de six mois, vous avez été l'agent négociateur agréé pour ces employés.

M. Waller: C'est exact.

M. Cassidy: On pourrait donc simplement renverser la situation dans ce cas.

M. Waller: Il faudrait modifier un certain nombre de choses, mais je crois qu'il serait très facile d'ajouter au projet de loi une disposition qui nous donnerait le résultat nécessaire.

Le président: Merci, monsieur Cassidy. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Je félicite nos témoins de leur exposé. J'aimerais également les féliciter sur un autre plan, car je crois que c'est le premier groupe, parmi tous les témoins que nous avons entendus jusqu'ici, qui soit prêt à accorder au mérite la place qu'ils lui ont accordée ce matin. J'estime que c'est très important, car la plupart des autres témoins considèrent l'ancienneté dans une perspective tout à fait différente.

Monsieur le président, j'estime qu'ils ont présenté également un très bon argument pour la reconnaissance d'agréments antérieurs. Peut-être est-ce simplement une question de jargon, mais j'aimerais avoir une explication. Vous avez parlé de renvois. De mises en disponibilité. De mises à pied. Je suppose que c'est la même chose.

M. Waller: Du point de vue de l'employé, c'est très similaire, en ce sens qu'il perd son emploi. Tout dépend de la raison pour laquelle il le perd. Aux termes du projet de loi C-45, sous sa forme actuelle, si vous êtes renvoyé parce que vous avez fait quelque chose de mal, et qu'une mesure disciplinaire s'impose, vous pouvez présenter un grief et faire entendre votre grief. Si,

[Text]

tion hearing. But if you lose your job for any of those other reasons—for instance, you are innocent but you are incompetent, or it is alleged you are incompetent, or you are incapable physically of performing the duties—if those are the reasons advanced by the employer, usually that is termed as release of employee.

That is the way the language is used under the Public Service legislation, and I think that term has just been adopted for the purposes of Bill C-45. Our point is there is no protection under this bill for somebody who is released for those reasons. It is much the same from the employee's point of view, though—he loses his job. But if it is not for disciplinary reasons, he has absolutely no rights under this bill.

The same thing with lay-off. If the lay-off is because the job is disappearing, because the work force is shrinking, again there is no protection at all for parliamentary employees under Bill C-45; but at least some limited protection for public servants under the Public Service Employment Act and regulations.

It is the employer's reason for terminating the employment relationship that will dictate what rights parliamentary employees have, and of course it is always difficult for a terminated employee to prove one way or the other what the reasons were for the employer's actions. So it is important that you have the right to challenge one way or the other so you can ferret out in a hearing the employer's true justification for its actions.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, in what is, was, or will be Local 76, how many members do you now have?

Mr. Batho: Members, or what is the size of the bargaining unit?

The Chairman: What is the difference?

Mr. Batho: We have 50—we had a representation vote.

The Chairman: Oh, I see.

Mr. Batho: It is 67.

Mr. Tupper: These are 67 that originally signed, or that you now represent as a group?

Mr. Gerry Donohue (International Representative, National Association of Broadcast Employees and Technicians): Mr. Chairman, if I might be permitted to answer. The bargaining unit, as Mr. Batho stated, is 67 employees. The membership of the local is quite a different matter. The number of people who have joined the union is a matter of confidence between the union and the employee.

Mr. Tupper: A matter of confidence?

Mr. Donohue: That is right.

Mr. Tupper: Just to refresh my memory about it, it has to be at a certain plateau before you...

Mr. Donohue: Yes. It must be a majority of 50% plus one.

[Translation]

par contre, vous perdez votre emploi pour une tout autre raison—par exemple, vous êtes innocent, mais incompetent, ou déclaré incompetent, ou vous êtes physiquement incapable d'assumer les fonctions voulues—si l'employeur invoque ces motifs, il parle alors habituellement de mise en disponibilité de l'employé.

C'est une question de terminologie utilisée dans les lois sur la fonction publique, et c'est probablement pourquoi cela a été repris dans le projet de loi C-45. Ce que nous disons, c'est que rien, dans le projet de loi, ne protège quelqu'un qui est mis en disponibilité pour de tels motifs. Toutefois, pour l'employé, c'est la même chose: il perd son emploi. Mais si ce n'est pas pour des motifs disciplinaires, il n'a absolument aucun recours aux termes du projet de loi.

Même chose pour les mises à pied. Si c'est parce que l'emploi disparaît, parce qu'il y a une compression de personnel, là encore, l'employé n'est absolument pas protégé aux termes du projet de loi C-45; par contre, il existe au moins une certaine protection pour les fonctionnaires aux termes de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

C'est le motif invoqué par l'employeur pour mettre fin à la relation d'emploi qui dicte les droits qu'ont les employés du Parlement, et il est évident qu'il est toujours difficile pour un employé qui a perdu son emploi de prouver d'une façon ou d'une autre les motifs de l'action de l'employeur. Il est donc important qu'on ait le droit de contester une telle action, afin de pouvoir entendre la justification invoquée par l'employeur à l'occasion d'une audience.

M. Tupper: Monsieur le président, dans ce qui est, était ou sera la section locale 76, combien y a-t-il de membres aujourd'hui?

M. Batho: Vous voulez connaître le nombre de membres ou la taille de l'unité de négociation?

Le président: Quelle est la différence?

M. Batho: Nous en avons 50—nous avons eu un vote.

Le président: Ah, je vois.

M. Batho: Il y en a 67.

M. Tupper: Cela veut dire que 67 personnes ont signé, ou que le groupe que vous représentez aujourd'hui compte 67 personnes?

M. Gerry Donohue (représentant international, Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion): Monsieur le président, si vous me le permettez, l'unité de négociation, comme l'a indiqué M. Batho, compte 67 employés. Le nombre de syndiqués représentés par la section locale est une tout autre question. Le nombre de personnes qui ont adhéré au syndicat ne peut être dévoilé. La question de l'adhésion des employés est confidentielle.

M. Tupper: Confidentielle?

M. Donohue: Oui.

M. Tupper: Corrigez-moi si je me trompe, mais ne faut-il pas atteindre un certain plateau pour...

M. Donohue: Certainement, c'est 50 p. 100 plus 1.

[Texte]

Mr. Waller: And in this case, Mr. Chairman, what happened was this bargaining unit of I do not know whether it was 67 employees exactly back then, but the Canada Labour Relations Board said, of those people, how many want to vote in support of NABET representing . . . ? A representation vote was held, and a majority of those employees voted for NABET to be their representative.

Mr. Tupper: Are you able to share with the committee the cost of the process of certification that you have gone through to date?

Mr. Donohue: It would be very approximate. I could not give you the internal cost of the organization, but the billing for legal counsel and other matters is probably around \$25,000.

Mr. Batho: I would like to add to that. There has been an awful lot of voluntary work to get this organized, and it has taken a lot of hours out of my executive board trying to maintain this frustrating process.

Mr. Tupper: So you would estimate that your sort of out-of-pocket expenses of hiring other people to do things, or expenses to do things, would be of the order of \$25,000?

Mr. Donohue: Yes, that is right.

Mr. Waller: But there are additional costs as well, because, for instance, Mr. Donohue is paid a salary by the union. He spent a lot of time on this, and the cost of his time towards that would be added on top. True cost to NABET, the internal costs, would be much higher.

The Chairman: And Mr. Waller's bill is not in yet.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Thanks very much, Mr. Chairman. I want to add to the comments of the other members of the committee vis-à-vis the brief. Especially in view of the fact that a lot of it was done on your own time, and not as perhaps president of a union, but as a local, I think we all appreciate that.

• 1200

First, I would like specifically to refer to the cards and the effort gone through to organize yourself as a bargaining unit. We have it under consideration now, and I am sure we can reach some reasonable solution on that as we go through the process.

I would like to ask you what problems you and your colleagues may have experienced with respect to the present grievance system vis-à-vis staffing classification and that kind of thing.

Mr. Batho: Nobody wants to use it.

Mr. Lewis: Why is that?

Mr. Batho: One reason is that every time they are going to be up against something they find it is the same people who

[Traduction]

M. Waller: Et dans ce cas, monsieur le président, ce qui s'est passé, c'est que le Conseil canadien des relations du travail a demandé combien des membres de cette unité de négociation, qui comptait, je crois, à l'époque, 67 employés—mais je ne sais plus exactement—voulait voter en faveur de la représentation par l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion. On a voté, et la majorité des employés ont ainsi signifié qu'ils souhaitaient que l'association soit leur représentant.

M. Tupper: Pouvez-vous dire au Comité ce que vous a coûté jusqu'ici tout le processus d'agrément?

M. Donohue: C'est très approximatif. Je ne pourrais vous donner le coût interne, mais la facture des conseillers juridiques et autres services s'élève probablement aux alentours de 25,000\$.

M. Batho: Permettez-moi d'ajouter quelque chose. Toute cette organisation est le fruit de beaucoup de travail bénévole, et les membres de mon comité exécutif ont consacré beaucoup d'heures à ce processus par ailleurs assez décourageant.

M. Tupper: Vous estimez toutefois que les dépenses qu'ont représentées les services que vous avez dû engager à l'extérieur, et autres dépenses, se chiffrent à environ 25,000\$?

M. Donohue: Oui, en effet.

M. Waller: Mais il y a d'autres coûts, car, par exemple, M. Donohue est payé par le syndicat. Comme il a consacré beaucoup de temps à cette question, il faudrait compter également tout ce temps. Le coût réel pour l'association, les coûts internes, seraient beaucoup plus élevés.

Le président: Et vous n'avez pas encore la facture de M. Waller.

M. Tupper: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Lewis.

M. Lewis: Merci beaucoup, monsieur le président. Je voudrais ajouter mes félicitations à nos témoins pour les mémoires qu'ils ont préparés. Surtout qu'ils ont dû faire cela pendant leurs heures de loisir, et non pas probablement à titre de président d'un syndicat, mais simplement d'une section locale. Nous vous en sommes d'autant plus reconnaissants.

Tout d'abord, j'aimerais revenir à la question des cartes et aux efforts que vous a demandés l'organisation d'une unité de négociation. Nous sommes maintenant au courant, et je suis certain que nous devrions pouvoir parvenir à une solution raisonnable à ce sujet.

J'aimerais donc vous interroger sur les problèmes que vos collègues et vous-mêmes avez pu avoir avec le système actuel de griefs pour ce qui est de la dotation en personnel, de la classification et de ce genre de choses.

M. Batho: Personne ne veut utiliser la procédure de règlement des griefs.

M. Lewis: Pourquoi?

M. Batho: D'une part, parce que chaque fois qu'il y a un problème, on s'aperçoit que ceux qui vont juger le grief sont

[Text]

make the rules, the same ones who have made the original decision. The process has no third party to deal with them in an objective manner, as far as I am concerned.

Mr. Lewis: Is it exactly the same people, or do people from other disciplines or branches of the House make those decisions?

Mr. Batho: I have spoken to people who have lost out on competitions and asked them if they wanted to appeal the decision. You cannot take a guy in an arm lock and push him into the appeal process. They are reticent to go into any appeal procedure, I suppose partly because they have been burned on other items and they just do not really want to get involved with it. There is some fear that there will be some sort of retribution.

Mr. Lewis: To the best of your knowledge, has there ever been retribution?

Mr. Batho: How could there be? We have not gone to the appeal process.

Mr. Lewis: So nobody from your bargaining unit, shall we say, has gone to the appeal process?

Mr. Batho: One person was talking about going to appeal for a position. One individual did, and I am going to be very general in how I describe it. This individual was working in a job, applied for the position and lost out, not because of his technical abilities or anything else but because there was a requirement for grade 12 and this individual did not have all the credits towards a grade 12. Instead of going the appeal route, I think he tried using a member's offices to do that.

Mr. Lewis: I am not much in favour of that, either, to be honest with you.

Mr. Batho: No, but that is what we find happening. The members are not willing to go into the situation.

Mr. Lewis: But if they are not prepared to go the grievance route under the present system, do you think the proposed system is any better?

Mr. Batho: If you can include the items that are . . . Right now there is a very limited grievance process.

Mr. Lewis: Would you feel any better about the process if the items that could be grieved were expanded?

Mr. Batho: Sure, if you can give a third-party adjudication. I think it is required that we have third-party adjudication.

Mr. Lewis: I am a novice at this stuff. Is it at the grievance level or after grievance that you need a third party?

Mr. Batho: The grievance process goes through a number of steps. One is, of course, dealing with the problem at the immediate level. If you cannot get any satisfaction there, then you take it up to the next step. The final step is the arbitration process or the adjudication process.

Mr. Lewis: What is the scuttle-butt around the Hill on the grievance process in disciplines other than NABET?

Mr. Batho: I think I would leave that up to them.

[Translation]

ceux qui ont pris la décision initiale. Il n'y a pas de tiers pour examiner la question de façon objective.

M. Lewis: S'agit-il exactement des mêmes personnes, ou a-t-on recours à des gens d'autres disciplines ou d'autres services de la Chambre pour rendre de telles décisions?

M. Batho: J'ai demandé à des gens qui avaient échoué à des concours s'ils voulaient faire appel. Je ne veux pas les obliger à faire appel. S'ils répugnent à faire appel, je suppose que c'est en partie parce qu'ils ont appris à l'expérience que cela ne payait pas, et qu'ils ne veulent pas y perdre encore des poils. Ils craignent en fait des répercussions néfastes.

M. Lewis: Y a-t-il jamais eu des représailles, à votre connaissance?

M. Batho: Comment voulez-vous qu'il y en ait eu? Nous n'avons jamais eu d'appels!

M. Lewis: On peut donc dire que personne, dans votre unité de négociation, n'a jamais fait appel?

M. Batho: Quelqu'un en a parlé. On a eu un cas, et je resterai très vague dans mes propos. C'est quelqu'un qui travaillait à un poste, qui a demandé le poste et ne l'a pas obtenu, non pas faute de compétences techniques, ou de quoi que ce soit d'autre, mais parce que l'on exigeait une douzième année et qu'il n'avait pas tous les crédits voulus pour une douzième année. Plutôt que de faire appel, je crois qu'il a essayé d'avoir recours aux bons offices d'un député.

M. Lewis: Je ne suis pas tellement favorable à cela non plus.

M. Batho: Non, mais c'est pourtant ce qui se passe. Les employés n'ont pas envie de faire appel.

M. Lewis: S'ils ne sont pas prêts à déposer un grief dans le cadre du système actuel, pensez-vous que le système proposé améliorera la situation?

M. Batho: Si vous pouvez inclure les points que . . . à l'heure actuelle, la procédure de règlement des griefs est très limitée.

M. Lewis: La procédure vous semblerait-elle meilleure si l'on élargissait les motifs de grief?

M. Batho: Certainement, si l'on pouvait prévoir un tiers. Je crois que c'est absolument nécessaire.

M. Lewis: Je suis novice en la matière, mais est-ce pendant ou après le grief qu'il faut un tiers?

M. Batho: La procédure de règlement des griefs comporte un certain nombre d'étapes. Il y a d'une part le palier immédiat. Si on ne peut obtenir satisfaction, on passe à l'étape suivante. La dernière étape est l'arbitrage.

M. Lewis: Quelle est la rumeur sur la Colline, à propos de la procédure de règlement des griefs pour les disciplines autres que les vôtres?

M. Batho: Je crois que c'est aux autres de répondre.

[Texte]

Mr. Lewis: I am prepared to accept hearsay.

Mr. Batho: I am not going to give out any hearsay, but I think the other organizations could deal with those quite well.

Mr. Lewis: Do you think their feelings about it would be any different from yours?

Mr. Batho: I do not know. I really would not want to comment on that.

Mr. Waller: I could comment that employees who have never been represented by any union have sometimes comes into our office for legal advice. Usually they will point out to us that they have this grievance procedure available, but I think in every case I have seen they have already concluded that it would be of no use for them to go ahead.

Really, without a hearing before a third party at the end of the process, I think there is a great temptation—or maybe it is just a natural development—for each successive level of management dealing with the grievance to want to support the original decision made by the supervisor. It is really just that they are going to support their person.

That is one of the main motivations that guide management in this kind of grievance procedure when there is not a hearing that forces management to think about whether or not they are going to win before a third party.

• 1205

If management has to think about that, then the real merits of the grievance will be assessed, but if the possibility is not there... one of the main concerns is, do I really want to undercut my friend so-and-so who is the manager who just upheld this decision?

Mr. Lewis: In your experience, then, in other systems where there is that third-party adjudication, it reinforces it at every level. Is that what you are saying?

Mr. Waller: Well, certainly. As a matter of fact, just the possibility of having the third-party adjudication or arbitration ensures that both sides take an honest look, getting rid of the rhetoric and so forth, at the merits of the grievance.

A lot of grievances are settled either on the way up through the process or after the third step is reached; the most senior manager considers it and then a hearing is scheduled. An awful lot of grievances will be settled just before the hearing.

It is because both parties have to basically put their cases forward; they have to take a close look at them. It is expense, as well, from both parties' point of view. So if they have to pay that money, they think: do I really want to do it if I know I have to lose it? It forces them to deal seriously with the grievance at all the lower steps and I think causes a lot of these things to be settled, even without a hearing.

Mr. Lewis: So, you are saying that the third-party adjudication is necessary to have a good grievance system. Is that fair to say? I am not trying to put words in your mouth. Is that what you are saying?

[Traduction]

M. Lewis: J'accepte les rumeurs.

M. Batho: Je ne vous rapporterai pas de rumeurs, mais je crois que les autres groupes pourraient très bien vous répondre.

M. Lewis: Pensez-vous qu'ils ont le même sentiment que vous à ce sujet?

M. Batho: Je n'en sais rien. Je préférerais beaucoup ne pas répondre.

M. Waller: Je puis simplement vous dire que des employés qui n'ont jamais été représentés par un syndicat sont quelquefois venus à notre bureau nous demander un avis juridique. Habituellement, ils nous signalent que cette procédure de grief existe, mais je crois que dans tous les cas dont j'ai eu connaissance, ils ont conclu qu'elle ne leur servirait à rien.

En fait, sans arbitrage d'un tiers à la fin du processus, je crois que la tentation est très forte—ou peut-être est-ce simplement naturel—pour chaque palier de la direction qui entend un grief d'appuyer la décision initiale du superviseur. C'est simplement qu'il décide d'appuyer le superviseur.

Je crois que c'est un des éléments principaux qui orientent la direction dans son attitude en cas de grief. C'est tout simplement parce qu'elle n'est pas forcée de se demander si un tiers confirmerait ou rejetterait la décision en question.

Si la direction doit réfléchir à ces aspects, l'on évaluera le véritable bien-fondé du grief. Mais si cela n'est pas possible... Je dois donc me demander si je veux vraiment mettre des bâtons dans les roues à mon copain qui est administrateur et qui vient de maintenir sa décision.

M. Lewis: Selon votre expérience d'autres systèmes qui prévoient l'arbitrage par une tierce partie, il y a renforcement à tous les niveaux. C'est ce à quoi vous voulez en venir, n'est-ce pas?

M. Waller: Tout à fait. Vous savez, le simple fait qu'il existe un processus d'arbitrage incite les deux parties intéressées à ne tenir compte que des aspects les plus importants d'un grief.

Il y a beaucoup de griefs qui sont réglés de cette manière, ou au troisième palier. Le principal responsable étudie le grief et fixe la date d'une audience. Il y a beaucoup de griefs qui sont réglés juste avant l'audience.

Cela est attribuable au fait que les deux parties doivent exposer leur cas et en étudier tous les détails. Les deux parties sont des frais. Le fait de devoir payer les oblige à réfléchir et à se demander s'ils veulent vraiment aller de l'avant, même s'ils risquent de perdre. Cette structure les oblige à traiter sérieusement les griefs au tout premier palier, et je pense bien que c'est la raison pour laquelle il y en a tellement qui sont réglés avant même qu'une audience n'ait lieu.

M. Lewis: Vous prétendez donc qu'un bon système d'arbitrage par une tierce partie est essentiel à un bon système de griefs. Mais est-ce bien vrai? Je n'essaie pas de vous mettre des mots dans la bouche, mais est-ce bien ce que vous dites?

[Text]

Mr. Waller: Well, certainly; that is right. Without the third-party adjudication, I do not think you can even speak, really, of employees having rights.

The grievance procedure Mr. Batho has been describing is something that the employer, out of the goodness of its heart, I suppose, has given the employees, but the employer just as easily could decide if too many employees started using the procedure that it is not going to be available any more.

What you need is a mandatory system that neither side can opt out of and where, if they cannot come to some settlement on their grievance, a third party, trained in these matters, is going to make a decision for them. Without that, I do not really consider the process that Mr. Batho has been describing as a real grievance process, although this is what it is called.

Mr. Batho: I just want to make one point. We were told by the House administration, I guess it was on Tuesday, that the employee is welcome to bring representatives to the appeal and grievance procedures. That is an expensive process.

If you are going to try and hire a lawyer and know that you have the cards stacked against you, you are going to be reticent to bring things to the grievance process, certainly by yourself, because you have no input into the rule-making and the decision-making of that procedure.

Mr. Lewis: Okay. Just one last quick question, then. Back to counsel, I guess, because I missed the introductions.

In your experience, does the union grievance work? I think it is called the union grievance or the . . .

Mr. Cassidy: Where the bargaining agent files a grievance, rather than waiting for a particular incident.

Mr. Lewis: Rather than an individual incident. Does that work better?

Mr. Waller: I have not even touched on it. In the private sector, there are not that many limitations on what can form the subject of a union grievance. It is also known as a policy grievance, as opposed to an individual grievance.

Under this legislation, it has adopted the language from the Public Service Staff Relations Act. There is a problem with it in the sense that it limits what can be a union grievance. Quite often, there will be a grievance that will be a matter of general concern to the union, or it is an important general issue.

In the private sector, the union can put in a union or policy grievance and process it without any concerns. In this legislation, there is a limit that anything which could be the subject-matter of an individual's grievance cannot be a union or policy grievance.

This causes troubles under the Public Service Staff Relations Act in that sometimes it is a Russian roulette type of system where the union will take a policy grievance and then find out that according to the adjudicator, it was something which should have been brought as an individual grievance. By then, the time limits are missed for filing an individual grievance.

[Translation]

M. Waller: C'est tout à fait cela. On ne peut pas parler de droits des employés s'il n'existe aucun processus d'arbitrage par une tierce partie.

L'employeur a offert aux employés la procédure de règlement des griefs que vous a décrite M. Batho. C'est quelque chose qu'il a fait par grandeur d'âme, mais il pourrait tout aussi bien décider d'abolir le système si trop d'employés décidaient de s'en prévaloir.

Nous avons besoin d'un processus obligatoire pour les deux parties. Et si elles sont incapables de régler un grief, une troisième partie compétente sera appelée à trancher. Autrement, la procédure que M. Batho vient de nous décrire n'est pas une vraie procédure de règlement des griefs, même si elle en porte le nom.

M. Batho: Un simple éclaircissement. L'administration de la Chambre nous a dit mardi que les employés étaient autorisés à se faire représenter dans les procédures d'appel et de grief. C'est un processus très dispendieux.

Les employés n'ont aucun rôle au niveau décisionnel. Ils vont sans aucun doute hésiter à se prévaloir de cette procédure, puisque, de toute façon, ils n'ont pas grand chance de réussir, et le recours aux services d'un avocat peut être très dispendieux.

M. Lewis: Je vois. Enfin, une dernière question. Je vais revenir au conseiller juridique, puisque j'ai raté les introductions.

D'après votre expérience, pouvez-vous me dire si la procédure de grief des syndicats fonctionne bien? Je pense que c'est de cela qu'on a parlé . . .

M. Cassidy: Lorsque l'agent de négociation dépose un grief plutôt que d'attendre qu'un incident particulier se produise.

M. Lewis: Oui, c'est ce que je voulais dire. Est-ce que cela fonctionne mieux?

M. Waller: Je n'ai même pas abordé cette question. Dans le secteur privé, il n'y a pas tellement de limites aux griefs syndicaux. On parle également de grief de politique, par opposition à un grief individuel.

Mais ce projet de loi utilise les mêmes expressions que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il y a donc des restrictions sur le plan des griefs syndicaux. Certains griefs intéressent de près les syndicats, surtout lorsqu'il s'agit d'une question de principe.

Dans le secteur privé, le syndicat peut très bien déposer un grief syndical ou de politique sans trop s'inquiéter. Mais ce projet de loi stipule bien qu'un grief individuel ne peut faire l'objet d'un grief syndical ou d'un grief de politique.

C'est une sorte de roulette russe. En effet, il peut très bien se produire, en application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qu'un syndicat dépose un grief de politique et que l'arbitre décide qu'il s'agit d'un grief individuel. Et on découvre ensuite que la limite est expirée pour le dépôt d'un grief individuel.

[Texte]

So, in my view, those provisions are unnecessarily restrictive in Bill C-45 and the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Lewis: In your other experiences, do they solve problems before they start for individuals?

Mr. Waller: I am sorry. I am not sure I know what you mean.

Mr. Lewis: I am not sure I know, either.

Mr. Waller: In the grievance procedure before the hearing?

The Chairman: Since neither one of you know what you mean, perhaps I could move on.

Mr. Lewis: In this case here, the other witness is coming from somewhere else.

If having the right to do that for union-manager relations . . . does it work, having the possibility of the union taking that general grievance, rather than waiting for somebody to have a problem? Do you think it solves problems before they start?

• 1210

Mr. Waller: Perhaps Mr. Donohue could answer you on that.

Mr. Donohue: It has been my experience, in our union anyway, that policy grievances are in the minority. The circumstance that comes to mind where a policy grievance is helpful is where an individual says that he understands that the process is fair and he is going to have an impartial hearing at the end of it, but he is still going to have a supervisor who is going to give him a hard time. That is when the union would opt to file a policy grievance and say that the contract is there, it is . . .

Mr. Lewis: It avoids personalities. Is that what you are saying?

Mr. Donohue: That is right.

Ms Copps: Could you do that on the issue of holidays, as an example? The fact that you are going to institute a two-holiday system . . . Instead of having an individual come and complain that his holidays are being cut back, because that was . . .

The Chairman: That is an example of what they are talking about, I think.

Mr. Donohue: That is a two-tier system in the labour movement.

Ms Copps: It would serve a general policy that you could . . . Could you not grieve the policy as opposed to individual . . . ?

The Chairman: Mr. Cassidy wanted a quick question, and then we must break off because we have other guests waiting.

Mr. Cassidy: I think the point Sheila makes is a very good one. A new employee who has just come in is in a very weak

[Traduction]

Donc, à mon avis, ces dispositions du projet de loi C-45 et de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont beaucoup trop restrictives.

M. Lewis: Mais selon votre expérience, est-ce que ces procédures permettent de résoudre des problèmes avant qu'ils n'affectent trop les particuliers?

M. Waller: Je suis désolé, je ne suis pas certain d'avoir compris votre question.

M. Lewis: Moi non plus.

M. Waller: Vous voulez parler de la procédure de grief avant l'audience?

Le président: Puisque aucun de vous deux ne sait de quoi il parle, nous pourrions peut-être passer à autre chose.

M. Lewis: Dans le cas qui nous intéresse, l'autre témoin parle d'autre chose.

Je veux tout simplement savoir si les griefs généraux permettent d'éviter certains problèmes. Permettent-ils d'éviter un problème avant qu'il ne survienne?

M. Waller: M. Donohue pourrait peut-être vous répondre.

M. Donohue: À mon syndicat, les griefs de politique sont assez rares. Les griefs de politique sont utiles dans le cas d'un employé qui craint d'avoir des problèmes avec un superviseur, même s'il croit que le processus est juste et équitable et qu'il aura droit à une audience impartiale. C'est là que le syndicat peut décider de déposer un grief de politique et dire que la convention existe, qu'elle est . . .

M. Lewis: En évitant de nommer qui que ce soit. C'est ce à quoi vous voulez en venir?

M. Donohue: C'est exact.

Mme Copps: Est-ce qu'on peut faire cela pour les congés, par exemple? Puisque vous avez l'intention d'instaurer deux sortes de congés . . . Plutôt que d'attendre que quelqu'un se plaigne de coupures de congés parce que . . .

Le président: Je pense bien que c'est de cela qu'ils veulent parler.

M. Donohue: C'est le système à deux volets des relations de travail.

Mme Copps: Il serait bon, pour la politique générale . . . N'est-il pas possible de déposer un grief contre une politique, par opposition à un grief individuel?

Le président: M. Cassidy voulait poser une question rapide, mais nous devons terminer ici, car d'autres invités nous attendent.

M. Cassidy: Sheila a soulevé une question très importante. Un nouvel employé peut difficilement déposer un grief et dire

[Text]

position to grieve and say that he has fewer holidays than the person working alongside of him. Among other things, he is on probation. If there was a contract saying that the holiday is for four weeks, you would in fact bring in a union grievance to say that the employer has no right to cut that in the case of new employees. That would be the normal course of action in the private sector, would it not?

Mr. Donohue: I would suggest that if it was in the collective agreement, a grievance would not be necessary. That action would not be taken. It would be something that would be tabled during the course of negotiations.

Mr. Cassidy: The right to grieve found in clause 63 on dismissals relates only to disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty.

The dismissal for incompetence, as you point out, or dismissal because a job is eliminated, is not grievable due to provisions of the Canada Labour Code governing a so-called unjust dismissal and providing for recourse for employees in those cases, which would include the elimination of a job or dismissal for what the employer deemed to be incompetence.

Do those provisions apply, or are they in Part V of the code and therefore excluded?

Mr. Waller: No. The unjust dismissal provision is in Part III of the code. It is adopted by Bill C-45 for all parliamentary employees, except that if you look in subsection 61.(5) of the code, which is the one that gives you the unjust dismissal grievance, it does not apply to employees who are covered by collective agreements and can grieve under their collective agreements.

Mr. Cassidy: So, it is a catch-22.

Mr. Waller: In some respects, if you are not represented by a union under Bill C-45 as it now stands, you might be better off if you are dismissed for certain reasons, because then you can file a complaint under Part III of the Canada Labour Code, whereas those represented by unions and collective bargaining under this legislation would not be able to do so.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I think that obviously needs to be fixed. What Mr. Waller is saying is that an employee . . .

The Chairman: I heard what he is saying. I am not 100% sure I agree.

Mr. Cassidy: Let me run through it.

The Chairman: I am not a labour lawyer, so I am going to . . .

Mr. Cassidy: An employee of the House of Commons who is not in a union and who is fired for incompetence can use Part III of the code and get an adjudication by an outside body as to whether or not the firing was justified. If a member of this union local, for example—if they decide to get a collective agreement, and are successful in doing so—who is fired for incompetence, will not be able to get outside adjudication.

[Translation]

qu'il a moins de congés que ses collègues. Il ne faut pas oublier qu'il est également en période d'essai. Si la convention prévoit quatre semaines de congé, on peut très bien déposer un grief syndical sous prétexte que l'employeur n'a pas le droit de réduire les congés des nouveaux employés. C'est ce qui se fera dans le secteur privé, n'est-ce pas?

M. Donohue: S'il existe une disposition en ce sens dans la convention collective, il n'est pas nécessaire de déposer un grief. Cela devra faire partie des revendications.

M. Cassidy: Le droit de déposer un grief qui figure à l'article 63 concerne seulement les mesures disciplinaires comme la mise à pied, la suspension ou une amende financière.

Le renvoi pour incompétence, comme vous l'avez signalé, ou la mise à pied à cause de la suppression d'un poste, ne peuvent pas faire l'objet de griefs en application des dispositions du Code du travail qui régissent les renvois injustes et prévoient des recours pour les employés.

Ces dispositions s'appliquent-elles, ou figurent-elles dans la partie V du code, ce qui les exclut automatiquement?

M. Waller: Non. La disposition concernant les renvois injustes figure dans la partie III du code. Le projet de loi C-45 applique cette disposition à tous les employés du Parlement, mais si vous regardez le paragraphe 61(5) du code, qui prévoit des griefs dans les cas de renvois injustes, vous constaterez qu'il ne s'applique pas aux employés déjà régis par une convention collective, qui peuvent faire des griefs en vertu des dispositions qu'elle contient.

M. Cassidy: C'est donc un cercle vicieux.

M. Waller: À certains égards, si vous n'êtes pas représenté par un syndicat, aux termes des dispositions du projet de loi C-45, il serait peut-être préférable que vous soyez renvoyé pour certaines raisons, car vous pourriez, à ce moment-là, déposer une plainte, en application de la partie III du Code du travail, tandis que ceux qui sont représentés par des syndicats et régis par des conventions collectives ne sont pas habilités à le faire.

M. Cassidy: Monsieur le président, il faut remédier à cette lacune. M. Waller nous dit qu'un employé . . .

Le président: Je l'ai bien entendu. Je ne suis pas sûr d'être d'accord.

M. Cassidy: Voyons voir.

Le président: Je ne suis pas avocat spécialisé dans les relations de travail; je vais donc . . .

M. Cassidy: Un employé non syndiqué de la Chambre des communes qui est renvoyé pour incompétence peut avoir recours à la partie III du code et obtenir l'arbitrage par une tierce partie extérieure qui sera chargée de déterminer si cette mesure disciplinaire était justifiée. Si un membre de cette section syndicale est renvoyé pour incompétence, il n'y a aucun recours à l'arbitrage extérieur. Cela sous-entend, bien entendu, qu'ils réussissent à obtenir une convention collective.

[Texte]

That is a very clear contradiction. I think we have to fix that.

The Chairman: It is an obvious contradiction. I will take that under advisement and have a look at it.

I thank you very much for being here. Your presentation was most explicit. I think I can give you the assurance that all the members who have been here this morning are at least sympathetic to what you are saying.

• 1214

• 1217

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will begin again. I will not go through the pleasantries as I did at the beginning, but I will welcome our guest.

Mr. Parrot, you share with the members of the committee at least the fact that your elections or otherwise are out in the open and are a subject of public interest, and we welcome you to make your presentation today. As we have discussed, we have your written presentation. We are quite happy to have it on our record. If you would like to open by briefly summarizing it, it would give our members more opportunity to ask questions. I would gather from the committee that we will print Mr. Parrot's written submission as an appendix to today's hearing.

Some hon. members: We are agreed.

Mr. Jean-Claude Parrot (President, Canadian Union of Postal Workers): First of all, I am accompanied by our National Secretary-Treasurer, Sister Caroline Lee, and our Research Director, Geoff Bickerton.

I want to thank you for giving us the opportunity to talk about an issue which I obviously think is very important. We are not here to address all the clauses of the proposed legislation, but rather to express our concerns on the proposed legislation especially because we feel it will create serious problems to all. We think it will create problems to Parliament Hill employees, to the public and also to the Senate, House of Commons and Library of Parliament as employers.

We were under the Public Service Staff Relations Act for a long period of time from 1967 to 1981, and in 1981 we came under the Canada Labour Code, thanks to the unanimous decision of Parliament. We are concerned about Bill C-45 especially with respect to staffing, classifications, organization of work and grievance procedure. As far as we are concerned, it is quite unworkable and very ill-advised. As it now stands, we think Bill C-45 will in fact create more difficulties to all parties than resolve the problems.

Parliament considered introducing the Public Service Staff Relations Act some years ago and we voiced our opposition, requesting to be placed instead under the Industrial Regulation Dispute Investigation Act at the time, which became the

[Traduction]

Il y a donc une contradiction très nette. Il faut y remédier.

Le président: Vous avez raison. Je vais prendre l'affaire en considération.

Je vous remercie beaucoup d'être venus témoigner devant nous. Votre exposé était très intéressant. Je pense pouvoir vous dire, au nom de tous les membres du Comité qui étaient présents ici ce matin, que nous sympathisons beaucoup avec vous.

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons recommencer. Je ne répéterai pas tout ce que j'ai dit au début, mais je vais quand même souhaiter la bienvenue à notre témoin.

Monsieur Parrot, vous avez quelque chose en commun avec les membres du Comité. En effet, vos élections intéressent beaucoup le public. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de vous entendre aujourd'hui. Nous avons déjà votre mémoire écrit. Nous serions très contents de le voir figurer au compte rendu. Vous pourriez peut-être commencer par le résumer brièvement, ce qui donnera plus de temps aux membres pour vous poser des questions. Le Comité fera imprimer votre mémoire écrit en annexe au compte rendu d'aujourd'hui.

Des voix: D'accord.

M. Jean-Claude Parrot (président, Syndicat des postiers du Canada): Je vais commencer par vous présenter les personnes qui m'accompagnent: notre secrétaire-trésorière nationale, Caroline Lee, et notre directeur de recherche, Geoff Bickerton.

Je vous remercie de m'avoir invité à vous parler d'un sujet fort important. Nous ne sommes pas ici pour passer en revue toutes les dispositions du projet de loi, mais plutôt pour vous faire part de nos préoccupations quant à ces dispositions qui risquent d'entraîner des problèmes graves pour nous tous. En effet, nous estimons qu'elles entraîneront des problèmes pour les employés de la colline du Parlement, pour le public, et pour le Sénat, la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement en leur qualité d'employeurs.

Nous avons été régis, de 1967 à 1981, par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En 1981, par suite d'une décision unanime du Parlement, nous sommes passés sous le Code du travail. Le projet de loi C-45 nous préoccupe surtout pour ce qui concerne la dotation en personnel, la classification, l'organisation du travail et la procédure de règlement des griefs. En ce qui nous concerne, il s'agit de dispositions fort peu pratiques et très inopportunes. Donc, à notre avis, le projet de loi C-45 va créer beaucoup plus de problèmes qu'il ne va en résoudre, pour toutes les parties concernées.

Quand le Parlement a envisagé d'adopter la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il y a quelques années, nous avons donné notre opinion. Nous avons demandé à ce moment-là d'être régis par l'ancienne Loi sur les enquêtes

[Text]

Canada Labour Code. We held an inquiry on the working conditions of postal workers at the time chaired by Judge André Montpetit, and he made 282 recommendations. The first two recommendations were very important.

The first one asked the unions to give the legislation that was going to be introduced shortly in the House of Commons, the Public Service Staff Relations Act, a chance.

• 1220

The second recommendation was for the government to accelerate the process of studying whether or not the Post Office should become a Crown corporation.

These were the first two recommendations, and obviously at that time persons quite responsible in the field of labour relations, quite knowledgeable in that area, knew these issues were already important at the time. Obviously we gave the law a chance, and it was subsequently found that it was quite inadequate, not only by us, but several third parties found that legislation did not help the process to go through. So we do not want in a way to see Parliament repeat the same error as the one that was made 20 years ago with the federal Public Service.

If the purpose of the legislation is to facilitate the resolution of the industrial relations disputes then I do not think it will work. So for us the Canada Labour Code obviously is a lot more practical.

One example of the problem it creates is in the field of classification, for example, where the section in the law obviously says more or less nothing is negotiable in that area. We consider the issue of classification is as important to workers on Parliament Hill as I guess it is for postal workers. At present many jobs have the potential of being radically changed through the process of new technology that could be introduced. It is our experience that at that stage, for both parties, it is essential that we be able freely to negotiate on those issues. Bill C-45 is not going to do that.

In the experience of postal workers, the area of classification is obviously the one when in 1974 with technology the employer introduced the coders in the Post Office, which did not exist before, and decided to downgrade the classification of postal clerks to a very low level, which created serious problems. It was a unilateral decision of the employer at the time, and we lodged a complaint before the Public Service Staff Relations Board. It was found that management had not acted illegally as such but had violated section 51 of the act in the sense that it did not consult with the union prior to making the change.

Finally we had consultation, but after 16 months of fruitless consultation we ended up with a national strike, which technically could be considered was an illegal strike at the time, but nevertheless there was a problem that had to be resolved and suddenly we ended up in a strike at the time and it was only after 15 days of that strike that the problem had been resolved in any event.

[Translation]

sur les différends relatifs au règlement industriel, qui est devenue le Code canadien du travail. Nous avons fait une enquête sur les conditions de travail des postiers de l'époque, enquête présidée par le juge André Montpetit. Cette enquête a donné lieu à 282 recommandations. Les deux premières recommandations étaient très importantes.

La première demandait aux syndicats de donner une chance à la loi qui allait être déposée sous peu à la Chambre des communes, c'est-à-dire la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

La deuxième recommandation demandait au gouvernement d'accélérer l'étude sur l'opportunité de transformer la Société des postes en une société d'État.

Nous connaissez maintenant ces deux recommandations. Et les personnes compétentes, les spécialistes des relations de travail connaissent très bien l'importance de ces questions à l'époque. Nous avons donné une chance à la loi mais plus tard elle s'est avérée totalement insuffisante. Nous n'étions pas les seuls à le croire. Des tierces parties trouvaient en effet que la loi ne facilitait pas le processus. Nous ne voulons donc pas que le Parlement répète une erreur commise il y a 20 ans dans la fonction publique fédérale.

Si l'objectif de cette loi est de faciliter le règlement des conflits de travail, je doute qu'on y parvienne. Nous trouvons le Code du travail beaucoup plus pratique.

Un des problèmes est la classification. En effet, la loi empêche toute négociation à cet égard. Selon nous, la classification est tout aussi importante pour les employés du Parlement que pour les postiers. À l'heure actuelle, beaucoup d'emplois risquent de changer radicalement suite à l'avènement des nouvelles technologies. De part et d'autre l'expérience jusqu'à maintenant montre combien il est essentiel de pouvoir négocier librement ces questions. Le projet de loi C-45 interdit toute négociation dans ce domaine.

Les postiers savent pertinemment combien la classification peut poser un problème grave. En effet, en 1974, l'employeur a décidé d'instaurer un nouveau codage et de déclasser les postes au bas de la hiérarchie, ce qui entraînait des problèmes graves. Il s'agissait d'une décision unilatérale de l'employeur que nous avons contestée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Il s'est avéré que la direction n'avait pas vraiment agi illégalement mais avait violé l'article 51 de la loi puisqu'elle n'avait pas consulté le syndicat avant d'effectuer ces changements.

Nous avons finalement été consultés, mais après 16 mois d'efforts inutiles, nous avons fait une grève nationale qui pouvait être considérée comme une grève illégale à l'époque. Mais il y avait un problème grave à régler et c'est pourquoi nous avons fait la grève. Il a fallu 15 jours de grève pour que le problème se règle.

[Texte]

Today those people have the same classification as the other workers in the Post Office, not the lower one.

So the restrictions for us that were in the Public Service Staff Relations Act that will also be in Bill C-45, if adopted, will serve to impede the peaceful resolution of disputes as in this case with us.

There was a study group chaired by Mr. Darling, Director of the Government Organization Division of the Privy Council, on the Post Office. In his statement, which you can see on page 4, he says that the strike would probably never have occurred under the Canada Labour Code, and that comes from Mr. Darling.

Since the CUPW falls under the Canada Labour Code, which now permits negotiations over classifications, we have resolved a lot of disputes in that area. We have also negotiated several new job descriptions. Especially with new technology, there are new things coming. We have negotiated lead and wicket clerks; we have negotiated postal clerk, electronic bulk mail and a couple of others—and all this without having to resort to strikes, simply through the natural process of negotiations.

We are also concerned about issues dealing with staffing and organization of work. Bill C-45 will exclude these issues from consideration even by an arbitrator, not only at the bargaining table I guess.

• 1225

We feel it would be quite a mistake if Parliament adopted this restrictive legislation. When we were under the jurisdiction of the PSSRA it was a regular occurrence for the employer to refuse to negotiate on the basis that the issues were not part of the scope of bargaining, and the argument did not make the problem disappear.

On the contrary, it was compounded. We had more and more problems with the legislation through the years. So it forced the unions, and even the employer to a certain extent, to try to circumvent the law. We started to negotiate a collective agreement—very complicated and complex contractual language—to try to get what we wanted without having to go against the law.

For example, we started to negotiate the issue that the employer should not use casual labour in the Post Office. We have developed a mechanism in the collective agreement that is almost unbelievable. We had to start to negotiate a commitment from the employer that they will try not to abuse casual labour and, to that effect, will fill all the positions, enough positions to meet the predictable workload, the predictable absences. To circumvent that area, the law again, a commitment to minimize casual was put in the collective agreement. We had established that eligibility lists have to be there at all times to ensure that vacant positions are being filled as they occur. We have negotiated that overtime has to be offered first to regular employees before they use casual.

[Traduction]

Ces gens sont aujourd'hui dans la même catégorie que les autres postiers et non pas au niveau inférieur auquel on avait voulu les mettre.

D'après nous, les dispositions restrictives de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qu'on retrouve dans le projet de loi C-45 nuiront, si le projet de loi est adopté, au règlement pacifique des conflits, comme cela a été le cas pour nous.

M. Darling, directeur de la division de l'organisation du gouvernement du Conseil privé a présidé une étude sur les postes. Il a déclaré, et vous retrouverez cela à la page 4, que si nous avions été régis par le Code du travail, nous n'aurions pas fait la grève. Et c'est M. Darling lui-même qui le dit.

Depuis que le syndicat des postiers est régi par le Code du travail qui nous autorise à négocier la classification, nous avons réglé beaucoup de différends dans ce secteur. Nous avons également négocié plusieurs nouvelles descriptions de poste. Il y a tellement de nouvelles choses, avec la technologie de pointe. Nous avons négocié pour les préposés au comptoir et les principaux préposés, nous avons négocié pour les postiers, pour le tri électronique en vrac du courrier et toutes sortes d'autres choses sans jamais avoir recours à la grève. Tout simplement parce que nous avons le droit de négocier.

Nous nous préoccupons également de questions de dotation de personnel et d'organisation du travail. Le projet de loi C-45 empêche de soumettre ces questions à l'arbitrage en plus d'en interdire la négociation.

À notre avis, le Parlement ferait fausse route s'il adoptait cette loi restrictive. Lorsque nous étions régis par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, l'employeur refusait régulièrement de négocier certaines choses sous prétexte qu'il n'y était pas tenu, mais cet argument n'a jamais rien réglé.

Au contraire, il a aggravé les tensions. Cette loi nous a créé de plus en plus de problèmes au fil des ans. Les syndicats et même les employeurs ont dû, dans une certaine mesure, essayer de contourner la loi. Nous avons commencé à négocier une convention collective—et le libellé en est toujours fort complexe—pour essayer d'obtenir ce que nous voulions sans contrevenir à la loi.

Par exemple, nous avons commencé à négocier que l'employeur ne recruterait pas d'employés occasionnels au bureau de poste. Nous avons inclus dans notre convention collective un mécanisme presque incroyable. Nous avons en effet obtenu de l'employeur qu'il s'engage à ne pas abuser des employés occasionnels et que pour cela, il comble tous les postes, qu'il prévoit suffisamment de postes pour répondre aux besoins prévisibles et faire face aux absences prévisibles. Et c'est pour circonvier la loi encore une fois que nous avons dû obtenir de l'employeur un engagement qui limite le recours aux employés occasionnels. Nous avons obtenu que des listes d'admissibilité soient tenues en permanence pour que tous les postes vacants soient comblés sur le champ. Nous avons même obtenu que l'employeur permette d'abord aux employés

[Text]

We have a very complex language in regard to situations during the Christmas period or during the time of high mail volume situations, where again regular employees must be offered the additional hours before the casual labour. We got preferred assignments, a guaranty that these are being given to full-time employees first before casual, absences, how they shall be filled and on and on.

Sometimes we have to have 40 demands to meet 1, and you could repeat the same thing about technology. You could repeat the same thing about job security and a lot of other issues we had to deal with under the Public Service Staff Relations Act. We had to do it that way and that created a lot of problems because we had to wait. We were at the conciliation stage before the employer really started to move on those issues and very often it was too late to avoid a more drastic dispute.

That legislation has prevented the parties really from moving ahead and dealing with their own problems instead of dealing with legalities all the time. Judge Germain Jutras was the conciliation chairperson in 1980 and noted the difficulties of the parties. On pages 5 and 6 are three paragraphs of what he wrote in the conciliation board report at the time, which I think expresses very well the point I was making.

Once you sign the agreement, because you do all those things, you end up with constant arguments over the interpretation of the collective agreement. The language is very complex, is not direct, and both parties are trying to get, from the language, what they want. You create a problem because both parties very often interpret the language differently. It did create a lot of problems, which resulted in thousands and thousands—I should say tens of thousands—of grievances. The vast majority, nevertheless, were sustained eventually in favour of the union by third-party arbitration.

In 1981, when we signed our last collective agreement under the Public Service Staff Relations Act, we agreed to have a reopening clause—the minute we became a Crown corporation, the union would be allowed to negotiate all the issues that were considered non-negotiable under the act. Probationary period employees, for example, lay-offs and a lot of other issues, release for incapacity, release for incompetence, arbitration procedure, etc., we negotiated all those things.

Through the reopening clause, even if we did not have the right to strike at the time but just the right to go to a third party, we have been able, between the parties, to resolve all these issues through the process. Suddenly, the employer was not capable of saying, I am not going to talk to you because I do not have the right under the law. We ended up being able to

[Translation]

permanents de faire des heures supplémentaires, avant qu'il ne recrute des employés occasionnels.

Nous avons un libellé très complexe pour couvrir des situations comme la période de Noël ou les périodes de pointe où l'employeur, encore une fois, doit permettre aux employés permanents de faire des heures supplémentaires avant d'engager de la main d'oeuvre temporaire. Nous avons obtenu des affectations préférentielles, une garantie qu'elles soient d'abord offertes aux employés à plein temps avant d'avoir recours aux employés occasionnels ainsi que des dispositions sur la manière de combler les postes vacants et de remplacer les absents.

Nous sommes parfois obligés de soumettre 40 revendications avant d'en obtenir une et la même chose vaut pour la technologie. La même chose vaut pour la sécurité d'emploi et beaucoup d'autres aspects que nous avons dû négocier aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous avons dû procéder de cette manière et cela a créé beaucoup de problèmes parce que nous avons été obligés d'attendre. Nous étions rendus à l'étape de la conciliation avant que l'employeur commence à bouger sur ces questions et il est même arrivé plusieurs fois qu'il soit trop tard pour que nous puissions éviter des différends graves.

La loi a empêché les intéressés de réaliser des progrès et de régler leurs propres problèmes au lieu de perdre du temps à régler des aspects d'ordre technique. Le juge Germain Jutras présidait le bureau de conciliation en 1980 et il a pris bonne note des problèmes. Aux pages 5 et 6, il y a trois paragraphes tirés de son rapport de conciliation qui, à mon avis, décrivent très bien ce que j'essaie de vous expliquer.

Une fois la convention signée, on a des problèmes d'interprétation. Le libellé d'une convention est très complexe, assez indirect et les deux parties essaient toujours de lui faire dire ce qu'ils veulent. Cela crée des problèmes parce que les parties interprètent différemment la convention. Cela entraîne des milliers sinon des dizaines de milliers de griefs. Cependant, le syndicat remporte la grande majorité d'entre eux à l'arbitrage.

En 1981, lorsque nous avons signé notre dernière convention collective aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, nous nous sommes entendus sur une clause de réouverture... En d'autres termes, dès que nous allions devenir une société d'État, le syndicat serait autorisé à négocier toutes les questions exclues par la loi. Je veux parler entre autres choses des périodes probatoires, des mises en disponibilité et d'autres questions comme la mise à pied pour incapacité, le renvoi pour incompetence, l'arbitrage, etc. Nous avons enfin pu négocier toutes ces questions.

Grâce à cette clause de réouverture, même si nous n'avions pas le droit de faire la grève à ce moment-là, mais simplement le droit de soumettre nos griefs à une tierce partie, nous avons pu régler toutes ces questions. Tout à coup, l'employeur ne pouvait plus se retrancher derrière la loi pour refuser de nous parler. Nous avons donc pu réaliser énormément de progrès dans ces secteurs et même régler tous nos différends.

[Texte]

make a lot of progress in those areas and eventually resolve our problems between the parties.

Since that time, we also have negotiated under the Canada Labour Code collective agreements, not only us but the other unions in the Post Office. We have obviously been successful in negotiating very important changes while, at the same time, negotiating these changes without having to resort to a strike or a lockout.

• 1230

This shows that if the parties are capable of dealing with their problems without having something telling them not to, it is obvious it is possible to reach agreement, as is happening for the vast majority of workers across this country. I am sure it is about 95%, if not more, of collective agreements that are signed without a dispute simply because people do not have the kinds of restrictions the Public Service Staff Relations Act has and Bill C-45 proposes.

Obviously I am not saying the Post Office has become a model good labour-management relations organization; simply that there is no restriction at least on what we can do. But it does illustrate the wisdom of designing labour legislation which encourages the parties to resolve their differences instead of hiding behind legal restrictions while the problem continues to fester.

Also on the grievance procedure, from our experience we believe also what is in Division IV of Bill C-45 should be radically changed. The purpose of the grievance procedure is supposed to be to facilitate the resolution of disputes. The best grievance procedure is the one that is quick, efficient, inexpensive, and uncomplicated. In our view, the provisions in the Canada Labour Code are obviously greatly superior to what is proposed in Bill C-45.

Since we are under the code, again, we have greatly improved the speed, the efficiency of resolving our disputes, to the benefit of both the union and the employer. We are capable of using group grievances now. We are capable of filing policy grievances, which we were not capable of doing before.

We are able sometimes, and very often, to prevent a violation of the collective agreement by filing a policy grievance prior to the fact, instead of having to wait for the employer to violate the collective agreement and then find an employee who has been affected and then file a grievance. You end up with thousands of grievances with that process, depending on what membership you have, how many members, and you end up with several grievances on the issue which are being dealt with all the time after the fact. So obviously the policy grievance, the group grievance, helps a lot to resolve problems right at the source, instead of our waiting months and months, and sometimes years.

For us, Bill C-45 would prohibit these types of grievances, and the restriction is unnecessary and counterproductive.

I also think it takes a lot of nerve to suggest that in addition to proposing a procedure which, to me, is not going to work, the costs shall be shared by the union, when the union will not

[Traduction]

Nous avons depuis ce temps-là négocié des conventions collectives qui sont régies par le Code du travail. Et non seulement nous, mais aussi les autres syndicats représentés aux Postes. Nous avons réussi à négocier des changements fort importants sans devoir recourir ni à la grève ni au lock-out.

Cela montre bien que lorsque les intéressés sont capables de régler leurs problèmes sans aucune restriction, il est possible d'arriver à un accord et cela vaut pour la grande majorité des travailleurs de ce pays. Je suis persuadé que 95 p. 100, sinon plus, des conventions collectives sont signées sans litige et qu'elles ne sont pas assujetties à toutes ces restrictions qu'impose la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et qu'imposerait le projet de loi C-45.

Je ne propose pas la Société des postes comme modèle de bonnes relations de travail. Je dis simplement qu'au moins nous n'avons qu'une restriction. Mais cela devrait également vous faire comprendre combien il est important de rédiger une loi du travail qui encourage les parties à régler leurs différends plutôt que de se retrancher derrière des restrictions juridiques tandis que les problèmes continuent de grossir.

Pour ce qui concerne maintenant la procédure de griefs, selon notre expérience il faudrait modifier considérablement la partie IV du projet de loi C-45. En effet, la procédure de griefs a pour but de faciliter le règlement des différends. Mais une bonne procédure de griefs doit être rapide, efficace, peu dispendieuse et simple. À notre avis, les dispositions du Code du travail sont de loin supérieures à celles qui sont envisagées dans le projet de loi C-45.

Depuis que nous sommes régis par le Code, nos différends se règlent beaucoup plus rapidement à l'avantage du syndicat comme de l'employeur. Nous pouvons maintenant déposer des griefs collectifs. Nous pouvons également déposer des griefs de politique ce qui ne nous était pas permis.

Il nous arrive même très souvent d'empêcher des violations de la convention collective en déposant un grief de politique comme mesure de prévention plutôt que d'attendre que l'employeur viole la convention collective, de trouver ensuite un employé touché par cette mesure et lui demander de déposer un grief. Ce processus entraîne des milliers de griefs, suivant bien sûr le nombre de syndiqués, et vous vous retrouvez avec tout plein de griefs pour des problèmes dont on ne peut s'occuper qu'après coup. Donc les griefs de politique et les griefs collectifs sont très utiles pour résoudre les problèmes à la base, sans devoir attendre des mois et parfois des années.

Selon nous, le projet de loi C-45 interdit ce genre de griefs et cette restriction est à la fois inutile et nuisible.

Je trouve qu'il faut également beaucoup de culot pour proposer une procédure qui, d'après moi, ne marchera pas et d'exiger en plus le syndicat partage les frais alors qu'il n'a

[Text]

even have the right to grieve; when the union will not even have the right to file policy grievances, will not even have the right to work with group grievances. To me it is an amazing position to take, that only the employees will have the right to file a grievance, as was the case under the Public Service Staff Relations Act. I remember the problems it created. They were so numerous that I cannot believe right now we propose a procedure like that and in addition to that we ask the union to share the costs of it. To me it makes no sense at all.

Even the membership will have the right to grieve only if they have the right to negotiate properly, because you may have in a collective agreement something that is imposed by the employer, because you do not have the right really to negotiate, so the real grievances are not going to get anywhere anyway.

Obviously there are other aspects in Bill C-45. I did not address, for example, the denial of the right to strike, which to me is fundamental to the right to negotiate. If you do not have the right to strike, to me you do not really have the right to negotiate. If you do not have the right to go to a third party with arbitration grievances, you obviously do not have the right to grieve. The exclusion of numerous Parliament Hill employees is another aspect which I did not address but I think should be definitely considered as not being the proper approach to take. But we believe the appropriate bargaining agent will address those issues, so we have limited our remarks to what we consider to be the business of our past experience and our present experience, when we worked under the Public Service Staff Relations Act and today under the Canada Labour Code.

Our experience, again, is that restrictive legislation only obstructed the resolution of problems and served to create greater antagonism between the parties. The best industrial relations legislative framework is one that permits the parties to work out their problems based on the merits of the situation and their respective priorities. So that is why we believe the Canada Labour Code is much more appropriate legislation.

• 1235

Legislation such as the one proposed may only work if the employees who work on Parliament Hill give up all their rights and say they do not give a damn. If they organize themselves, if they have already decided they need to have rights, it is obviously because they do not intend to give up these rights. If they are not going to give up, conflicts are going to be guaranteed with a legislation like this. That is why we felt we had to talk to this committee. We think it is very important, as much for the public and for everybody else, that there are possibilities to avoid conflict which will be totally unnecessary and strictly provoked because of legislation which cannot work. That is why we came here today.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Parrot, you made your case very well. I have a problem. I know Mr. Cassidy wants to go, and we are still legally constituted as long as he is here. Ms Copps and I cannot sit alone, that is not allowed.

[Translation]

même pas le droit de déposer un grief, de déposer des griefs de politique et des griefs collectifs. C'est une énormité de voir que seuls les employés seraient autorisés à déposer un grief comme le prévoit la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Je me souviens très bien des problèmes que cela entraînait. Ils étaient tellement nombreux que je ne puis croire que l'on propose encore une mesure comme celle-ci en plus de demander au syndicat d'en partager les frais. Je trouve que c'est tout à fait insensé.

Les syndiqués n'auront le droit de déposer des griefs que s'ils ont vraiment le droit de négocier, puisque la convention collective peut très bien contenir des dispositions imposées par l'employeur selon lesquelles ce droit n'existe pas vraiment. Donc les vrais griefs ne donneront rien.

Il y a également d'autres aspects. Par exemple je n'ai pas parlé de l'interdiction du droit de grève qui est aussi fondamental d'après moi que le droit de négocier. Si vous n'avez pas le droit de faire la grève, vous n'avez pas vraiment le droit de négocier. Si vous n'avez pas le droit de vous adresser à une tierce partie en arbitrage, vous n'avez pas le droit de déposer un grief. L'exclusion de nombreux employés de la Colline est un autre aspect sur lequel je ne me suis pas penché mais je pense que ce n'est pas la bonne approche. Nous pensons bien que l'agent de négociation compétent abordera ces questions. C'est pourquoi nous nous sommes limités aux aspects de notre expérience passée et présente, à la comparaison de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et du Code canadien du travail.

Selon nous, ce genre de loi restrictive ne fait qu'empêcher de résoudre des problèmes et crée énormément de tension et d'antagonisme entre les parties. Les meilleures lois sur les relations de travail sont celles qui permettent aux parties de régler leurs problèmes en se fondant sur les mérites de la situation et en tenant compte des priorités les uns des autres. C'est pourquoi nous trouvons que le Code canadien du travail est une loi beaucoup plus appropriée et mieux adaptée.

Un projet de loi comme celui-là ne fonctionnera que si les employés de la Colline laissent tomber tous leurs droits et disent qu'ils s'en fichent. S'ils s'organisent, s'ils sont déjà arrivés à la conclusion qu'ils avaient des droits qu'ils devaient faire valoir, c'est qu'ils n'ont pas l'intention de les laisser tomber. Et s'ils ne laissent pas tomber, une loi comme celle-ci donnera lieu à plein de différends. C'est pourquoi nous avons estimé bon de venir vous rencontrer. Il est très important, selon nous, tant pour le Comité que pour tout le monde, que l'on évite autant que possible tous les conflits inutiles qui sont strictement attribuables à une loi qui ne marche pas. C'est pourquoi nous sommes venus vous rencontrer.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Parrot. Vous avez très bien exposé votre argument. Mais j'ai un problème maintenant. Je sais que M. Cassidy veut partir et le Comité a légalement le droit de siéger tant qu'il est là. Mais M^{me} Copps et moi-même ne pouvons pas rester tout seuls.

[Texte]

Mr. Cassidy: Could I ask questions for four or five minutes? Then if I were to disappear, could you not just overlook my absence?

The Chairman: Yes, I could overlook your absence while Ms Copps asks a few questions. Please begin, but we will keep it fairly brief.

Mr. Cassidy: I think the point has been made that NABET has spent \$25,000 on legal fees, plus a lot of volunteer and staff time, for a bargaining unit of 70 people, which indicates their degree of commitment to try to get the union.

The point came up in a NABET brief that when the Post Office became a Crown corporation, the certifications granted under the Public Service Staff Relations Act were transferred to the CLRB in the legislation. We could do the same thing in reverse, since there is CLRB certification for three bargaining units granted last year. Has there been any problem in the transfer of bargaining units from PSSRB to CLRB in what you experienced with the creation of the Post Office as a Crown corporation?

Mr. Parrot: Not as such, it was a compromise on our part at the time because we wanted the review on how many bargaining units should be in the Canada Post to take place right away. It was a good compromise in the sense that it allowed us to protect the rights of all the people there prior to becoming a Crown corporation, so the process of the transition went very well, in my opinion.

Collective bargaining has been taken away from us for two years, which has delayed the process of the review of the bargaining unit by two years with Bill C-65, and this has created a problem for us. Today, the CLRB is already in the process of reviewing the number of bargaining units in Canada Post Corporation, and hopefully this will lead to a smaller number of bargaining units in Canada Post Corporation, but I guess that is not the issue I am here to talk about this morning.

Mr. Cassidy: My second question is related to the question of classification and staffing, the key issues which have provoked the employees to organize and to form unions on the Hill. As we have seen, there are functioning unions on the Hill, even though they may not presently be legal. You are saying if Bill C-45 is passed as it stands, the employer, according to your experience, is quite likely to avoid bargaining on issues of staffing and organization on the grounds that is outside of the scope of bargaining because it cannot be sent to arbitration.

Mr. Parrot: Yes, and in addition to that, if the unions succeed to force the employer to get rid of the bargaining table through their strength, then they are going to try to do it by circumventing the law, as we did ourselves, and they will have all kinds of language in the collective agreement which will create more problems in the future than they have already. This will not help to resolve the problem between themselves. I think it is a lot better if the two parties are capable of coming to an agreement, even if it is a compromise agreement, than both parties trying to play with wording which they are going to be arguing about for years. That is what is happening with the process where the law says you cannot do this or that.

[Traduction]

M. Cassidy: Puis-je poser des questions quatre ou cinq minutes? Et si je disparaîs, ne pouvez-vous pas tout simplement ne pas tenir compte de mon absence?

Le président: Je suppose que si, pendant que M^{me} Copps pose quelques questions. Commencez donc, mais nous serons brefs.

M. Cassidy: Je pense que l'on a déjà dit que l'ANETR avait dépensé 25,000\$ en honoraires d'avocat en plus de nombreuses heures de travail de bénévoles et de son propre personnel pour une unité de négociation de 70 membres, ce qui montre le degré d'engagement de ce syndicat.

Il a été dit dans un mémoire de l'ANETR que lorsque la Poste est devenue une société de la Couronne, l'accréditation accordée en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est passée sous la compétence du CCRT. Nous pourrions faire l'inverse puisque ces trois unités de négociation ont reçu leur accréditation du CCRT. Ce transfert a-t-il posé des problèmes au moment où la Poste est devenue une société de la Couronne?

M. Parrot: Pas vraiment. Nous avons accepté un compromis à ce moment-là parce que nous voulions avoir immédiatement une décision sur le nombre d'unités de négociation qu'il y aurait à la Société des postes. C'était un bon compromis dans ce sens que nous avons réussi à protéger les droits de tous les employés avant que nous ne devenions une société de la Couronne. À mon avis, la transition s'est très bien passée.

Nous avons été privés de négociations collectives pendant deux ans, ce qui a retardé d'autant le processus d'examen des unités de négociation en application de la loi C-65. Cela nous a donné quelques problèmes. Aujourd'hui, le CCRT examine nos unités de négociation et j'espère que le nombre de ces unités sera réduit. Mais je ne suis pas venu vous parler de cela aujourd'hui.

M. Cassidy: Ma deuxième question concerne la classification et la dotation, qui sont les facteurs qui ont incité les employés à se syndiquer sur la Colline. Comme nous l'avons déjà vu, il y a des syndicats sur la Colline même s'ils n'ont aucun statut juridique. Vous dites que si le projet de loi C-45 est adopté tel quel, l'employeur, selon votre expérience, risque d'éviter de négocier les questions de dotation et d'organisation sous le prétexte que ces questions ne sont susceptibles ni de négociation ni d'arbitrage.

M. Parrot: Oui, et qui plus est, si les syndicats sont assez forts pour s'imposer à l'employeur sans négociation, ils le feront en contournant la loi, comme nous l'avons fait. Ils feront inclure dans leur convention collective toutes sortes de dispositions qui causeront beaucoup plus de problèmes à l'avenir qu'il n'y en a jusqu'à maintenant. Voilà qui ne permettra de régler les difficultés entre les deux parties. Il est toujours préférable que les parties puissent s'entendre, même s'il s'agit d'un compromis, plutôt que d'essayer de jouer sur les mots, ce qui peut durer des années. C'est ce qui arrive quand une loi vous interdit de faire ceci ou cela.

[Text]

Mr. Cassidy: If the process is awkward, but they still try to come up with some kind of a deal, then the deal is going to be extremely awkward and complex to administer, and likely to create frustration and problems in the future.

Mr. Parrot: Eventually, you will have people asking what the use of it is, and they react to that. There is pressure on the union leadership to do something about it. Obviously, the union leadership are there to represent the membership and they have negotiated those things in good faith, but they have to take the necessary steps to resolve those problems. So they come to the next set of negotiations with harsher demands on those issues and just keep on until they end up in dispute over that.

• 1240

Mr. Cassidy: I think this is almost a naive question, but if Bill C-45 does not deal with issues of staffing and classification, will those problems go away or will those problems still be there to be resolved one way or the other?

Mr. Parrot: The problems will still be there, but the problem that is going to come out of that is that the problem will increase. If you do not deal with the problem, if you do not resolve the problem, it just gets bigger and bigger and bigger. The frustrations get bigger and bigger and eventually people will take it on themselves to deal with the problem anyway. So it is a lot better if you are capable of dealing with it under the process.

Mr. Cassidy: Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Cassidy. And if I ignore the fact that you have gone just for a few minutes, Mr. Cassidy,—

Mr. Cassidy: Just close your eyes for a minute, please.

The Chairman:—you and I will understand that we are not going to go very much longer. Miss Copps, please go ahead.

Mr. Cassidy: I apologize to the witnesses and thank them for their brief. It is excellent and very helpful.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman.

I wonder if you could maybe highlight the three main differences between your previous treatment under the Public Service Staff Relations Act and your current treatment under the Canada Labour Code, the three main differences.

Mr. Parrot: I guess the biggest one for us is when we were negotiating under the Public Service Staff Relations Act we had an employer who, when we were putting our demands on the bargaining table, was telling us these ones are not negotiable and here are the reasons. He had a big bunch all the time because of the law. So we had to go through the process of going through conciliation with that. So there were no negotiations on those issues, whether the negotiations were going on for 9 months, 18 months, or whatever the length of time was. And when we reached the conciliation stage, we had to first obtain terms of reference before the Public Service Staff Relations Board. And those terms of reference were

[Translation]

M. Cassidy: Mais si le processus est assez lourd, mais qu'ils essaient néanmoins d'arriver à une entente, cette entente sera assez boîteuse et difficile à administrer et entraînera énormément de frustration et de problèmes.

M. Parrot: Les gens finiront par se demander à quoi ça sert et à réagir en conséquence. Ils feront pression sur les dirigeants syndicaux pour faire quelque chose à ce sujet. Bien entendu, les dirigeants syndicaux représentent leurs membres et ont négocié en toute bonne foi. Mais ils doivent trouver le moyen de régler ces problèmes. Ils finissent donc par soumettre de nouvelles revendications beaucoup plus exigeantes, et insistent là-dessus jusqu'à ce qu'un conflit éclate entre les deux parties.

M. Cassidy: J'ai bien peur que ma question ne semble un peu naïve, mais si le projet de loi C-45 ne porte pas sur des questions comme la dotation en personnel et la classification, ces problèmes disparaîtront-ils d'eux-même ou faudra-t-il trouver un autre moyen de les régler?

M. Parrot: Ces problèmes existeront toujours et, qui pis est, s'amplifieront. Si vous ne les réglez pas, ils s'aggraveront. Les intéressés seront de plus en plus mécontents et finiront par essayer de les régler eux-mêmes, à leur façon. Il vaut donc beaucoup mieux prévoir ces problèmes dans le cadre de cette loi.

M. Cassidy: Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Cassidy. Et si je fais comme si vous ne serez pas absent quelques minutes, monsieur Cassidy...

M. Cassidy: Vous n'avez qu'à fermer les yeux un moment.

Le président: Vous savez que la séance ne va pas durer longtemps. Allez-y, Madame Copps.

M. Cassidy: Je tiens à m'excuser auprès des témoins et à les remercier de leur exposé qui était excellent et fort utile.

Mme Copps: Merci, monsieur le président.

Pourriez-vous nous dire brièvement quelles sont les trois grandes différences entre le traitement qui vous était réservé sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et celui que vous connaissez actuellement sous le régime du Code canadien du travail?

M. Parrot: La grosse différence, c'est que sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, lorsque nous présentions certaines revendications, notre employeur nous disait que telle ou telle d'entre elles ne saurait faire l'objet de négociations, et il nous donnait les raisons, qui étaient nombreuses en raison de la loi. Cela nous forçait à passer par le processus de conciliation. Nous ne pouvions donc aborder ces revendications au cours des négociations, que celles-ci durent 9 mois, 18 mois, ou davantage. À l'étape de la conciliation, il nous fallait faire définir au préalable le mandat du conciliateur, par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Ce mandat confirmait que très

[Texte]

confirming that these things very often were not negotiable. So when we were arriving at conciliation, telling the conciliation board: Listen, these are not negotiable, but what are you going to do about the problems? And we were transferring our demands into problems. We were asking, what are the solutions to these problems? How are you going to deal with that? They had to deal with them anyway. But the frustration was building, so I guess I would say that this was the major obstacle to proper negotiations when we were in that situation at the time.

So the restrictions in the legislation and what you can and cannot negotiate was obviously the biggest issue between the two legislations.

Ms Copps: Specifically then, classification has been the worst of the omissions?

Mr. Parrot: Oh, there is a lot more than that.

Ms Copps: I know. But if you had to prioritize in terms of which created the most problems.

Mr. Parrot: Well, it depends on your needs, too. You may be in a period of time where change in classification is not a very big issue. But suddenly, because of technology, it . . .

Ms Copps: Or job security or . . .

Mr. Parrot: —becomes an issue that is more important. Job security, the difficulty we had to negotiate job security. You know, we suddenly ended up under the Public Service Staff Relations Act. We had an collective agreement with job security for technical change but not for the other things, because it was illegal to negotiate for job security. But for some reason or another, they did not find it illegal to negotiate for technology. I never understood that but I guess it was a compromise somewhere under the legislation on the process to try to satisfy the parties. So I would say, depending on the situation.

They were telling us, for example, that transfers were not negotiable. We were talking in our case about someone on nightshift going on dayshift by seniority in the same classification, or going from one office to another by seniority. They were trying to tell us this was not negotiable. We finally negotiated it anyway. And I still believe it was negotiable but it was never really defined whether it was or not. We did it, period.

And there are a lot of issues like that which we finally negotiated on the basis, I guess of strength more than anything else, but the employers have always argued they were not negotiable. They even went to arbitration with their lawyers saying these issues that are in the collective agreement are illegal. And I remember one arbitrator saying to the employer: Are you telling me you negotiated that in negotiations, supposedly in good faith, and now you are telling me what you negotiated was illegal? And they said: Yes, that representative

[Traduction]

souvent ces questions, en effet, n'étaient pas susceptibles de négociation. Nous étions donc obligés de dire au bureau de conciliation: eh bien, ces demandes ne sont pas susceptibles de négociation, qu'allez-vous faire pour régler les problèmes? Nos revendications étaient donc présentées sous forme de problèmes. Nous lui demandions: connaissez-vous la solution? Comment allez-vous régler le problème? Il était obligé de le régler de toute façon. Mais nous étions de plus en plus mécontents et je suppose que c'était là le principal obstacle qui empêchait des négociations convenables.

Ainsi, la principale différence entre les deux lois réside manifestement dans les restrictions que nous imposait l'autre loi quant aux questions susceptibles de négociation.

Mme Copps: Plus précisément, la pire lacune est-elle l'absence d'une disposition en matière de classification?

M. Parrot: Il y a bien d'autres problèmes.

Mme Copps: Je le sais. Mais si l'on vous demandait d'établir une liste des principaux problèmes . . .

M. Parrot: Eh bien, cela dépend des besoins. Il se peut qu'à un moment donné, les changements de classification ne soient pas vraiment importants. Puis tout d'un coup, en raison des mutations technologiques, cette question . . .

Mme Copps: Il pourrait s'agir de sécurité d'emploi ou . . .

M. Parrot: . . . revêt une importance primordiale. La sécurité d'emploi a été un problème très épineux. Du jour au lendemain, nous nous sommes retrouvés assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous avions une convention collective qui comportait des dispositions sur la sécurité d'emploi en cas de mutation technologique, mais non pour autre chose, parce qu'il était illégal de négocier la sécurité d'emploi. Pour une raison quelconque, l'employeur acceptait de négocier la sécurité d'emploi en cas de changements technologiques. Je n'ai jamais su pourquoi, mais je suppose que c'était un compromis, parce que l'on cherchait à satisfaire les deux parties. Cela dépend donc de la situation.

Ils nous disaient, par exemple, que l'on les mutations ne sauraient faire l'objet de négociation. Dans notre cas, il s'agissait de quelqu'un qui travaillait pendant le quart de nuit et qui voulait passer au quart de jour, en invoquant son ancienneté dans la même classification, ou qui voulait passer d'un bureau à un autre, toujours en invoquant son ancienneté. L'employeur essayait de nous dire qu'on ne pouvait pas négocier là-dessus. Nous l'avons fait quand même. Et je crois toujours que ces questions étaient négociables, mais aucun texte n'a jamais défini si elles l'étaient ou non. N'empêche que nous l'avons fait.

Il y a bien d'autres questions que nous avons négociées en fin de compte parce que nous étions forts, en position de force, mais les employeurs ont toujours dit qu'elles n'étaient pas négociables. À l'arbitrage, leurs avocats allaient même jusqu'à dire que les dispositions en la matière de la convention collective étaient illégales. Je me souviens qu'un arbitre a dit à l'employeur: voulez-vous dire que vous avez négocié tout cela, supposément de bonne foi, et que c'était illégales? Et l'employeur a répondu: oui, notre représentant n'avait le droit

[Text]

did not have the right to do that. That was rejected by the arbitrator. But those are the kinds of problems you are facing. It is never finished.

So lay-offs obviously, which are related to job security, release for incapacity, for incompetence, things that deal with people losing their jobs, obviously are very important to people.

Organization of work in general was the biggest issue for us at the end of the 1970s, because of the technology. Anything related to organization of work, whether you deal with staffing, like casual labour, use of part-time employees, the schedule of work and a lot of stuff like that.

Ms Copps: Are there other avenues or rights available under the Canada Labour Code which are not available under the Public Service—for example, group grievances and that kind of thing?

Mr. Parrot: Oh, yes. Under the Canada Labour Code, first of all, there is nothing that is not negotiable. I know some people talk about seniority, for example. Under the code, you can negotiate a new collective agreement, which would include seniority, years of continuous employment and whatever else you want to negotiate in those areas. There are no restrictions. The code does not provide any restriction. The only restriction we have is with respect to our superannuation plan, which we do not have the right to negotiate. This is provided for in the bill that made the Post Office a Crown corporation. Anything else is negotiable.

• 1245

It is the same thing with the grievance procedure. It is a negotiable item. If you want the right to file a policy grievance, you can negotiate that. The law does not prevent you from doing this. We have even negotiated the list of arbitrators and so on.

There is no limit at all, and I think it has helped a lot of parties. I think the only reason we have been successful in avoiding a strike since becoming a Crown corporation is that we are under this legislation. This obviously does not mean it will never happen, but it would surely have happened a lot more since 1981 if it was not for that legislation.

Ms Copps: You touched a little bit on the issue of cost-sharing. I am a little bit unclear about when it goes to adjudication.

Mr. Parrot: We share the costs. It costs about—

Ms Copps: I mean, in terms of Bill C-45, you made a comment about the fact you are being asked to cost-share even though you have no input.

Mr. Parrot: We were not sharing the costs under the Public Service Staff Relations Act, for whatever reasons at the time. We are sharing them today; this is in the collective agreement and we have agreed to it. We have a say about who the arbitrators are going to be and we have a lot to say about the

[Translation]

de l'accepter. L'arbitre a rejeté cet argument. Mais voilà le genre de problèmes que nous connaissons. Et la liste est longue.

Bien entendu, les mises à pied, qui se rapportent à la sécurité d'emploi, les renvois pour incapacité, pour incompétence, tout ce qui touche à la perte d'emploi, sont des questions très importantes pour nous.

À la fin des années 1970, la question qui nous intéressait le plus était l'organisation du travail, à cause des changements technologiques. Tout ce qui touchait ce domaine, qu'il s'agisse de dotation en personnel, comme la main-d'oeuvre occasionnelle, la main-d'oeuvre à temps partiel, ou des heures de travail, etc. nous intéressait au premier chef.

Mme Copps: Est-ce que le Code canadien du travail vous accorde des droits ou recours, que vous n'aviez pas sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique? Je pense particulièrement aux griefs collectifs.

M. Parrot: Certainement. Dans le cadre du Code du travail, tout d'abord, tout peut être négocié. Je sais que certaines personnes parlent d'ancienneté par exemple. En explication du code, nous pouvons négocier une nouvelle convention collective qui comprendrait des dispositions sur l'ancienneté, les années de service continu, n'importe quoi dans ce domaine. Il n'y a aucune restriction. Seul le régime de retraite n'est pas négociable, puisqu'il est prévu dans la loi qui a fait du Bureau de poste une société de la Couronne. Toutes les autres questions peuvent être négociées.

Il en va de même des griefs, qui sont négociables. Le droit de présenter un grief collectif, est négociable. La loi ne l'interdit pas. Nous avons même négocié la liste des arbitres.

Il n'y a aucune restriction et je crois que cela a vraiment beaucoup aidé les parties. De fait, je pense que si nous avons pu éviter une grève depuis que le Bureau de poste est devenu une société de la Couronne, c'est justement que parce que nous sommes assujettis à cette loi. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura jamais de grève, mais n'eût été cette loi, il y en aurait eu plusieurs depuis 1981.

Mme Copps: Vous avez parlé brièvement du partage des coûts. Je ne comprends pas vraiment en quoi cela consiste en ce qui a trait à l'arbitrage.

M. Parrot: Nous partageons les coûts. Cela coûte environ...

Mme Copps: Vous avez dit que par le projet de loi C-45, on vous demandait de partager les coûts sans que vous ayez été consulté.

M. Parrot: Sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique nous ne partagions pas les coûts, pour une raison ou une autre. Aujourd'hui nous en assumons une partie; cette mesure est prévue dans la convention collective, et nous l'avons acceptée. Nous pouvons choisir les arbitres, et nous participons vraiment au processus de

[*Texte*]

grievance procedure itself. It still costs this union close to \$1 million a year just to handle grievances and arbitration cases.

The thing is, under the Public Service Staff Relations Act, we did not even have the right to grieve as a union. A grievance belonged to an employee. This is what is being proposed here. It is obvious that it is a lot better for the employees if their union is capable of dealing with the problems before they are victimized by the decisions of the employer.

Ms Copps: They have assessed expenses of adjudication to . . . I guess the secretary of the board can determine who pays what, according to Bill C-45. As far as I understand it, the balance . . . unless you have others, this is the only one I know of where they have assessed costs to whomever. The general cost of this is supposedly paid by Parliament. I just wondered if you had other areas.

Mr. Parrot: Well, if [*Inaudible—Editor*].

Ms Copps: No. Clause 83 states that the general costs, unless otherwise specified . . . and clause 69 also specifies that expenses of adjudication can be assessed by the secretary of the board to be paid by whomever. In other words, it could be cost-shared, but it could be totally assessed against the employee. They have no way of knowing.

I wondered if you knew of any other areas where they touched on specific cost-sharing or cost assessments in Bill C-45. There is just subclause 69.(2). Am I right?

Mr. Parrot: Yes. We may not have read it in the same way. Subclause 69.(1) is what I . . .

The Chairman: Ms Copps, could you please accelerate it? It is now getting on 12.50 p.m.

Ms Copps: Yes, it is in subclause 69.(1). I do not have any other questions.

The Chairman: Thank you very much, Ms Copps.

Thank you very much, Mr. Parrot. We have sort of strung it out a little bit. We appreciate your testimony. Thank you for coming.

Ms Copps: Mr. Chairman, on a point of order. There is a problem, although we probably have no way dealing with it. I think Mr. Batho commented earlier today about the number of employer representatives who are here. I understood from one of the representatives of administration that the reason they were here was to be prepared in terms of implementation.

It seems to me—and I have had complaints from some people who feel that when they walk into this room to give some testimony on behalf of employees, and there are people here who are watching and participating as observers, it could create a problem in terms of their being able to speak openly.

The Chairman: We have no way of restricting people coming to the committee, Ms Copps.

Ms Copps: No, I know that. Mr. Chairman, given that we have just passed a resolution specifying the very specific terms

[*Traduction*]

règlement des griefs. Notre syndicat doit payer près d'un million de dollars par année pour l'arbitrage et les griefs.

Sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, notre syndicat n'avait même pas le droit de présenter un grief collectif. Seuls les griefs individuels étaient autorisés. Et c'est ce qu'on propose dans ce document. Il est évident que les employés sont beaucoup mieux protégés si leur syndicat peut s'occuper des problèmes, avant qu'ils ne deviennent les victimes d'une décision prise par l'employeur.

Mme Copps: Les frais d'arbitrage sont imputés à . . . Je suppose que le secrétaire de la Commission peut décider quel montant est payé par quelle partie, selon le projet de loi C-45. Si j'ai bien compris, le solde . . . à moins qu'il n'y en ait d'autres, à ma connaissance c'est le seul cas où les frais sont imputés à quelqu'un. Le coût d'application général est supposé être assumé par le Parlement. Je me demande simplement s'il y a d'autres coûts.

M. Parrot: Si . . . [*Inaudible—Éditeur*]

Mme Copps: Non. L'article 83 précise que sauf disposition contraire expresse, les sommes . . . et l'article 69 prévoit de son côté que le secrétaire de la Commission détermine la fraction des frais d'arbitrage à payer. En d'autres termes, il pourrait y avoir partage des coûts, mais il se pourrait que l'employé ait à en assumer la totalité. On ne sait pas.

Je me demande si on prévoit ailleurs dans le projet de loi C-45 la question de la responsabilité des coûts ou du partage des coûts. Il semble que seul le paragraphe 69(2) y pourvoit, n'est pas?

Mr. Parrot: Oui. Nous n'avons peut-être pas interprété les choses de la même façon. Le paragraphe 69(1) . . .

Le président: Madame Copps, voulez-vous abréger, s'il vous plaît? Il est près de 12h50.

Mme Copps: Oui, il s'agit du paragraphe 69.(1). Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Merci beaucoup, madame Copps.

Merci beaucoup, monsieur Parrot. Nous avons prolongé la réunion quelque peu. Nous vous remercions de votre témoignage. Merci.

Mme Copps: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Il y a un problème que nous ne pourrions probablement pas régler. Je crois que M. Batho a signalé un peu plus tôt qu'il y avait un grand nombre de représentants de l'employeur dans la salle. Un des représentants de l'administration a dit qu'ils étaient ici pour se préparer à l'application de ce projet de loi.

Il me semble . . . certaines personnes m'ont dit que lorsqu'elles rentraient dans cette salle pour témoigner au nom des employés, et qu'elles constataient qu'il y avait un grand nombre d'observateurs, cela les empêchait de parler ouvertement.

Le président: Madame Copps, nous ne saurions empêcher les gens d'assister aux réunions du Comité.

Mme Copps: Non, je le sais. Monsieur le président, puisque nous venons d'adopter une résolution précisant les conditions et

[Text]

and references under which employee representatives can come to the committee, I did want to note that for the record.

The Chairman: No, no. With respect, what we have done is to make specific arrangements for certain members of staff to be paid while they attend here. That is all we have done.

Ms Copps: No, no. I understand that. I am just saying I want it known for the record that I, personally—perhaps nobody else in this committee does—have some concerns about the fact that the employer involvement here appears to be not only for the purposes of implementing the bill, but also for the purposes of overseeing the testimony. That is all.

The Chairman: The committee stands adjourned until 3.30 p.m., in this room.

AFTERNOON SITTING

• 1532

The Chairman: Ladies and gentlemen, I would very much like to start on time. We are a few minutes late. We have sufficient members to hear witnesses. We are dealing, as we have been, with Bill C-45 at clause 2.

On clause 2—*Generally*

The Chairman: We welcome this afternoon Mr. Jim Thompson, past president of the Parliamentary Association of Support Staff. Perhaps, Mr. Thompson, you might introduce the young lady with you and perhaps you might just tell us what the Parliamentary Association of Support Staff is and then make your statement, please.

Mr. Jim Thompson (Past President, Parliamentary Association of Support Staff): That is included in our brief. Sue Bigelow, the acting grievance chair, will kick it off for you.

Ms Sue Bigelow (Acting Grievance Chair, Parliamentary Association of Support Staff): Good afternoon. My colleague Jim Thompson and I are speaking today on behalf of the Parliamentary Association of Support Staff, also known as PASS. The association is the collective bargaining unit of the employees of the New Democratic Party caucus. We have had for a number of years not only recognition by the employer but a comprehensive labour agreement—a contract covering working conditions, grievance process, technological change and other modern labour-management issues.

In presenting this brief we would like to outline our grave concerns about Bill C-45. We have two major points to make. Number one, it is our view that Bill C-45 as currently drafted does not address the modern reality of employer-employee relations on Parliament Hill. The collective bargaining relationship which exists between New Democratic Party Members of Parliament and New Democratic Party staff does address this reality. We present our approach as a model of a productive and business-like arrangement which is conducive

[Translation]

les modalités visant la présence des représentants des employés dans cette salle, je tiens à ce que ce soit officiellement consigné.

Le président: Non, non. Tout ce que nous avons fait, c'était de prendre des mesures pour que certains représentants du personnel soient payés lorsqu'ils viennent témoigner devant notre Comité. C'est tout ce que nous avons fait.

Mme Copps: Non. Cela, je le sais. Ce que je tiens à déclarer officiellement—je suis peut-être la seule au sein du Comité—je me préoccupe personnellement du fait que l'employeur semble être ici non seulement pour se préparer à la mise en oeuvre du projet de loi, mais également pour surveiller les témoignages.

Le président: La séance est levée, elle reprendra à 15h30, dans cette salle.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Mesdames et messieurs, j'aimerais bien que nous commençons à l'heure. Nous avons quelques minutes de retard, mais suffisamment de membres sont présents pour que nous puissions entendre les témoins. Nous sommes en train d'examiner le projet de loi C-45, article 2.

Article 2—*Principe*

Le président: Cet après-midi, nous avons le plaisir d'accueillir M. Jim Thompson, ancien président de l'Association parlementaire des employés de soutien. Monsieur Thompson, voulez-vous nous présenter la jeune dame qui vous accompagne, ensuite nous expliquer ce qu'est votre association, puis nous faire votre déclaration.

M. Jim Thompson (ancien président, Association parlementaire des employés de soutien): Tout cela figure dans notre mémoire. Sue Bigelow, présidente intérimaire du comité des griefs, vous en présentera la première partie.

Mme Sue Bigelow (présidente intérimaire, comité des griefs, Association parlementaire des employés de soutien): Bonjour. Mon collègue Jim Thompson et moi représentons l'Association parlementaire des employés de soutien, qui est l'unité de négociation collective des employés du caucus du Nouveau parti démocratique. Depuis quelques années, notre association est reconnue par l'employeur et possède une convention collective complète—un contrat visant les conditions de travail, le processus de dépôt des griefs, les changements technologiques et d'autres questions patronales-syndicales modernes.

Au cours de notre exposé, nous comptons vous parler des graves préoccupations que nous pose le projet de loi C-45. Deux points en particulier méritent votre attention. Premièrement, nous estimons que, selon son libellé actuel, le projet de loi C-45 ne tient pas compte de la réalité moderne des relations entre employeur et employé sur la Colline parlementaire. Par contre, le processus de négociation collective qui existe entre les députés néo-démocrates et leurs employés en tient compte. Nous vous soumettons notre système comme exemple d'un

[Texte]

to ensuring that Members of Parliament are able to fulfil their parliamentary and constituency duties more effectively.

Number two, we would like to draw attention to the fact that all Members of Parliament are in an extremely delicate position as they perform the dual role of employer and legislator in the creation of laws governing the relationship between themselves and employees on Parliament Hill. We respectfully submit that this requires the exercise of extreme care to ensure that not only the reality of fairness but the perception of fairness is upheld in the drafting of any legislative regime governing parliamentary labour relations.

• 1535

It is the position of PASS that Bill C-45 as currently drafted is anything but fair in perception and reality. It excludes one-third of parliamentary employees—MP's staff—and denies real collective bargaining rights to the employees it will cover. We recommend a number of amendments to the bill which would bring it in line with current realities. First, we would like to give you a brief history of PASS.

PASS represents approximately 160 employees working in the parliamentary and constituency offices of New Democrat Members of Parliament, the leader's office, and the Caucus Research Group. The NDP caucus recognizes PASS as the bargaining agent for NDP MP's and caucus staff on a voluntary basis.

PASS negotiated and signed its first collective agreement with the NDP caucus in 1976. Since then, our contract has been renegotiated three times. In 1984, PASS filed an application with the Canada Labour Relations Board for certification of the Public Service Alliance of Canada as our bargaining agent. The CLRB dismissed our application on November 4, 1986 for reasons of which we are still unaware.

The collective bargaining relationship between PASS and the NDP caucus has proven over the years to be crucial in the resolution of difficulties which have arisen from time to time. Contract-enshrined procedures ensure that conflicts are settled fairly and effectively by a process to which both parties have agreed collectively.

Given the unique nature of the collective bargaining relationship between PASS and the NDP caucus, we think it would be helpful to outline for you some of the mutual benefits enjoyed by both the association and the NDP caucus which have resulted from our collective agreements. The spirit of our agreement is outlined in the following statement:

The purpose of this agreement in the mutual interests of the caucus members, those who perform management functions for the caucus and the employees, is to establish orderly collective bargaining between the caucus and the association and to establish the best possible working conditions as herein provided, so as to develop and maintain with the aid

[Traduction]

arrangement productif et professionnel qui permet aux députés de s'acquitter plus efficacement de leurs responsabilités au Parlement et dans leurs circonscriptions.

Deuxièmement, nous tenons à attirer votre attention sur le fait que tous les députés se trouvent dans une situation assez délicate en ce sens qu'ils accomplissent deux rôles en même temps: celui d'employeur et celui de législateur chargé d'adopter des lois régissant les liens entre eux et les employés de la colline parlementaire. Nous rappelons respectueusement qu'ils doivent faire preuve d'une prudence extrême dans l'élaboration de toute loi régissant les relations de travail sur la Colline parlementaire, pour s'assurer que l'équité règne non seulement en réalité, mais aussi dans la perception du public.

Notre association estime que, selon son libellé actuel, le projet de loi C-45 est loin de garantir l'équité, qu'elle soit perçue ou réelle. En effet, ce projet de loi exclut un tiers des employés parlementaires—le personnel des députés—et refuse d'accorder de véritables droits de négociation collective aux employés qu'il doit viser. Nous vous recommandons d'apporter un certain nombre d'amendements au projet de loi qui lui permettraient de tenir compte de la réalité d'aujourd'hui. Mais d'abord, nous aimerions vous présenter un bref historique de l'Association parlementaire des employés de soutien.

L'Association représente près de 160 employés travaillant dans les bureaux parlementaires et de circonscription des députés néo-démocrates, dans le bureau du chef du parti, et pour le groupe de recherche du caucus. Le caucus néo-démocrate reconnaît l'Association comme l'agent négociateur pour les employés des députés et du caucus néo-démocrate, qui y adhèrent de façon volontaire.

L'Association a négocié et signé sa première convention collective avec le caucus du NPD en 1976. Depuis, notre contrat a été renégocié à trois reprises. En 1984, l'Association avait présenté au Conseil canadien des relations du travail une demande d'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur pour notre groupe. Le 4 novembre 1986, le CCRT a rejeté notre demande pour des raisons qu'il ne nous a toujours pas communiquées.

Au fil des ans, les relations entre l'Association et le caucus du NPD ont eu une importance capitale dans la résolution des problèmes qui se sont produits de temps en temps. Des mécanismes garantis dans le contrat permettent la résolution juste et efficace de conflits d'une manière acceptable aux deux parties.

Étant donné les relations uniques en leur genre entre l'Association et le caucus néo-démocrate, nous estimons qu'il serait utile de vous présenter certains des avantages dont bénéficient l'Association et le caucus du NPD à la suite des conventions collectives signées. L'esprit de notre convention est exprimé dans la déclaration suivante:

Le but de cette entente pour ce qui est de protéger l'intérêt des membres du caucus, des gestionnaires du caucus et de ses employés, est d'établir un processus ordonné de négociation collective entre le caucus et l'Association et de créer les conditions de travail les plus favorables, afin de favoriser et de préserver, avec l'aide de l'Association, un esprit de

[Text]

of the association a spirit of co-operation between the employer and the employees, and to further our doing an effective job together of representing constituents and recognizing that the well-being of the employer and the employees depends upon the welfare of the caucus as a whole. It is the desire of the caucus and the association to provide full and efficient employment.

I will have my colleague take it up from there.

Mr. Thompson: Thank you, Sue. PASS and the NDP caucus have negotiated a number of contract items that employees functioning under the legislative regime currently outlined in Bill C-45 would be unable to do. Had the NDP caucus been unwilling to negotiate these items with PASS, serious problems would have resulted and led to increased staff morale problems, increased staff turnover, and a general productivity decline in NDP MP's and caucus offices.

Some of these negotiable items include provisions for discipline and discharge, grievances and arbitration, job security and seniority, technological change and health and safety. Many of the concerns addressed by the PASS-NDP contract clauses related to the above areas will be non-negotiable items if Bill C-45 is passed into law without amendments.

The lesson PASS and the NDP caucus have learned since 1976 that we would like to pass on to this committee is that without avenues available for the resolution of these problems, the only result can be a souring of employer-employee relations and the development of an atmosphere that is not conducive to a productive working relationship.

The opportunity to negotiate these kinds of items with the NDP caucus has resulted in many positive developments. These are developments we are sure this committee and all Members of Parliament would like to see on the Hill generally. Establishment of the association in 1976 has encouraged a downward trend in the rate of turnover in NDP MPs and caucus offices. Given the increasingly complicated nature of employment due to the introduction of technology here, a more stable and experienced work force is able to serve better and more effectively the needs of both the MP and her or his constituents.

• 1540

In addition, a reduced rate of turnover can save the House of Commons untold thousands of dollars that would otherwise be spent training new employees on the various pieces of new office equipment that have been introduced into the House of Commons workplace, such as word processors, electronic mail and other new machines. People who are happy in their jobs perform their duties more effectively. New Democrat staff and caucus members, knowing they have avenues of fair and impartial conflict resolution, as well as having use of appeal, operate in a more healthy and stable working environment. Staff perform their duties more effectively and provide the best possible service to MPs and their constituencies.

[Translation]

coopération entre l'employeur et les employés, et de nous permettre de bien nous acquitter de notre responsabilité de représenter les électeurs, en reconnaissant le fait que le bien-être de l'employeur et de ses employés dépend du bien-être du caucus en général. Le caucus et l'Association désirent fournir des services complets et efficaces.

Je vais maintenant demander à mon collègue de vous présenter le reste de l'exposé.

M. Thompson: Merci, Sue. L'Association et le caucus néo-démocrate ont négocié divers éléments contractuels que les employés visés par le régime du projet de loi C-45 ne pourraient négocier. Si le caucus néo-démocrate avait refusé de négocier ces points avec l'Association, cela aurait donné lieu à de graves problèmes, à une baisse du moral des employés, une augmentation du taux de roulement, ainsi qu'une baisse générale de la productivité dans les bureaux des députés et du caucus du NPD.

Parmi les éléments négociables, mentionnons les dispositions concernant les sanctions disciplinaires et le renvoi, les griefs et l'arbitrage, la sécurité d'emploi et l'ancienneté, les changements technologiques ainsi que la santé et la sécurité. Plusieurs de ces éléments inclus dans la convention collective de notre Association ne seront pas négociables si le projet de loi C-45 est adopté sans modification.

Depuis 1976, l'Association et le caucus néo-démocrate ont appris quelque chose que nous voulons transmettre à votre comité: si vous ne prévoyez aucun mécanisme de règlement des problèmes, le seul résultat auquel vous pourrez vous attendre sera une détérioration des relations entre employeur et employés et la création d'une atmosphère de travail non productive.

La possibilité que nous avons eue de négocier ces points avec le caucus néo-démocrate nous a permis de réaliser bien des choses positives. Ce sont des choses, nous en sommes certains, que votre Comité et tous les députés voudraient voir sur la Colline en général. La création de l'Association en 1976 a suscité une diminution du taux de roulement des employés de bureau des députés et du caucus néo-démocrate. Étant donné la complexité accrue du travail depuis l'introduction de nouvelles technologies sur la Colline, il est nécessaire que la main-d'œuvre devienne plus stable et acquière une plus grande expérience afin de mieux répondre aux besoins des députés et de leurs commettants.

Du reste, une réduction du taux de roulement peut permettre à la Chambre des communes d'économiser des milliers de dollars qu'elle devrait autrement dépenser pour apprendre aux nouveaux employés comment se servir des appareils et de l'équipement de bureau que l'on vient d'introduire sur la Colline parlementaire, comme les machines de traitement de textes, le courrier électronique et d'autres nouveaux appareils de ce genre. Des gens qui sont heureux au travail s'acquittent plus efficacement de leurs tâches. Les employés et les membres du caucus du NPD savent qu'ils ont à leur disposition des moyens justes et impartiaux de résolution des conflits, ainsi qu'un mécanisme d'appel, ce qui favorise un milieu de travail

[Texte]

NDP staff and caucus have also benefited from the educational leave provisions in our collective agreement. These allow staff to take courses that will enhance their performance. This provision is attached to our submission as are other relevant sections of the contract. Given the extremely positive results of the long-standing collective bargaining relationship between PASS and the NDP caucus, we urge committee members to include MP staff in an amended Bill C-45. We urge committee members to adopt amendments to the bill proposed by the Public Service Alliance of Canada, the alliance local on Parliament Hill and PASS. Our amendments will be circulated in a moment.

We believe these amendments will provide the most effective mechanism for addressing employer-employee conflicts now and in the future.

In conclusion, we urge you to adopt amendments to Bill C-45 that will allow for unit certification and collective bargaining for all employees of Parliament. We wish to point out again the delicate position of all MPs as they act in the dual role of both employer and legislator. In order to provide for both perceived and real fairness in the provisions of Parliament Hill labour legislation, the MPs must make every effort and perhaps go to extraordinary lengths to ensure that employees who so choose have the right to bargain collectively. Members of this committee must already be aware that there are unique and serious problems for employees of Parliament. These problems include job security, access to training and education, high staff turnover, technological change and the total absence of a history of modern labour practices and arrangements.

Bill C-45 does not sufficiently address the needs and special problems and concerns of all employees of Parliament. The bill completely fails to address the real need for MP staff to be given basic 20th century rights such as grievance process, health and safety, technological change coverage and collective bargaining rights. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Thompson and Ms Bigelow. Ms Copps, I caught your eye for something.

Ms Copps: Can you give us a copy of the CLRB decision? Did you get a copy of it?

Mr. Thompson: We do have a copy, but not with us, unfortunately. We can make it available.

Ms Copps: Maybe you can make it available. The document you tabled includes your list of rights, etc. There is nothing

[Traduction]

plus sain et plus stable. Les employés s'acquittent de leurs responsabilités de façon plus efficace et offrent le meilleur service possible aux députés et à leurs circonscriptions.

Les employés et le caucus néo-démocrates ont également bénéficié des dispositions de notre convention collective prévoyant un congé d'étude. Ce congé permet aux employés de suivre des cours qui leur permettront d'améliorer leurs compétences. La disposition en question est annexée à notre mémoire, comme le sont d'autres articles pertinents du contrat. Étant donné les résultats si positifs de la longue relation entre l'association et le caucus du NPD, nous engageons les membres du Comité à inclure le personnel des députés dans un projet de loi C-45 modifié. Par ailleurs, nous encourageons les membres du Comité à adopter les amendements proposés par la section locale de la Colline parlementaire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et par l'association. Nous allons vous distribuer les amendements en question dans un instant.

Nous estimons que ces amendements permettront d'établir le mécanisme le plus efficace qui soit pour régler les conflits présents et à venir entre l'employeur et ses employés.

Pour terminer, nous vous demandons instamment d'apporter des amendements au projet de loi C-45, qui permettront l'accréditation d'unités de négociation et qui donneront à tous les employés du Parlement le droit à la négociation collective. Nous vous rappelons encore une fois la position délicate dans laquelle se trouvent tous les députés lorsqu'ils doivent agir à la fois comme employeurs et comme législateurs. S'ils veulent assurer l'équité, tant réelle que perçue, dans l'établissement d'une loi sur les relations de travail de la Colline parlementaire, ils devront tout mettre en oeuvre et faire plus que le nécessaire pour voir à ce que les employés qui le désirent aient le droit de négocier collectivement. Les membres de votre Comité n'ignorent pas que les employés du Parlement font face à des problèmes graves et uniques en leur genre. Ces problèmes comprennent la sécurité d'emploi, l'accès à des programmes de formation et de perfectionnement, un taux de roulement élevé, des changements technologiques et une absence complète de précédents au chapitre des pratiques et accords modernes de travail.

Le projet de loi C-45 ne reflète pas suffisamment les besoins, les problèmes spéciaux et les préoccupations de tous les employés du Parlement. Du reste, il ne reflète absolument pas le grand besoin des employés de députés d'obtenir des droits fondamentaux si communs à notre ère, à savoir un processus de griefs, des mesures pour assurer la santé et la sécurité, une formation pour tenir compte des changements technologiques et le droit à la négociation collective. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Thompson et madame Bigelow. Madame Copps, je crois que vous vouliez commencer.

Mme Copps: Pourriez-vous nous remettre une copie de la décision du CCRT? En avez-vous obtenu une copie?

M. Thompson: Oui, mais malheureusement, pas avec nous. Mais nous pourrions vous l'envoyer.

Mme Copps: Vous pourriez peut-être nous l'envoyer. Dans le document que vous avez déposé auprès du Comité, vous avez

[Text]

included about salary. Do you negotiate it on an individual basis? This is only page 8, so you might have another part that is not included. How do you deal with the issue of salary and classification?

Ms Bigelow: The question of salary is covered in the collective agreement. One of the basic premises of our concerns about salary is that there be some equity in the office in relation to how each employee is paid, recognizing that each individual member in the office performs a vital function that is of equal importance. Given the fact that salaries are quite low, we found it is necessary to make that sort of division on an equal basis.

• 1545

We have a minimum requirement as to salary, and certain aspects of our agreement govern full and part-time employees. All this is based on the concern that people who are working in the office are paid as much money as the MP can possibly pay them, given the size of the global budget, to ensure there is not undue exploitation in relation to salaries.

Ms Copps: Do you put a minimum and a maximum on the amount that can be paid? I know the House puts a maximum based on various classifications.

Ms Bigelow: No, we do not set a maximum. In the process of equalizing salaries, a maximum occurs, but we do not set a maximum.

Ms Copps: What about the employees in the constituency?

Ms Bigelow: This would apply to the employees in the constituency as well.

Ms Copps: If the government does not include an amendment to cover the staff of members, how will that affect you in the NDP?

Ms Bigelow: Do you mean whether we continue to be excluded from this legislation?

Ms Copps: Are there certain rates which would be available to you under prescribed law, but are not now available to you in your agreement?

Ms Bigelow: I do not believe so. I cannot give you a legal opinion on that. As I have indicated, our contract is voluntary, and we assume it would continue as such and we would continue to maintain all of the existing rights we have under the collective agreement with the caucus.

Ms Copps: Do you also have no smoking in your caucus?

Mr. Thompson: There is a clause.

Ms Copps: There is a clause in there and I just wondered whether that was applied in every office and how that works.

Ms Bigelow: There is a section on health and safety. I think that is attached to the agreement.

[Translation]

inclus votre liste de droits, etc. Vous ne parlez pas de salaires. Négociez-vous votre salaire de façon individuelle? J'en suis à la page 8, vous en parlez peut-être ailleurs, dans une partie que vous n'avez pas incluse. Comment réglez-vous les questions de salaires et de classification?

Mme Bigelow: La question des salaires est prévue dans la convention collective. Un des principes de base de nos négociations salariales, est d'assurer une certaine équité dans les bureaux pour ce qui est du traitement de chaque employé. Il faut tenir compte du fait que chaque membre du personnel d'un bureau accomplit une fonction critique et d'une importance égale aux autres. Étant donné que les salaires sont assez bas, nous avons jugé utile d'effectuer ce genre de répartition égale.

Nous avons un seuil minimum de salaire, et certains aspects de notre convention couvrent les employés à temps plein et à temps partiel. Tous ces éléments sont fondés sur le principe selon lequel les employés d'un bureau touchent le salaire maximum qu'un député peut se permettre de leur payer, compte tenu du budget général, afin qu'il n'y ait aucune exploitation sur le plan salarial.

Mme Copps: Avez-vous fixé un salaire minimum et un salaire maximum? Je sais que la Chambre a fixé un plafond en fonction des diverses classifications.

Mme Bigelow: Non, nous n'avons aucun maximum. L'égalisation des salaires mène automatiquement à un maximum, mais nous ne l'établissons pas comme tel.

Mme Copps: Et les employés de circonscription?

Mme Bigelow: Le même système s'applique à ces employés.

Mme Copps: Si le gouvernement n'adopte aucun amendement visant à inclure les employés des députés, comment cela va-t-il toucher les employés du NDP?

Mme Bigelow: Vous voulez savoir si nous allons continuer à être exclus de cette loi?

Mme Copps: Y a-t-il des taux qui vous seraient versés en vertu de la Loi, mais qui ne le sont pas actuellement en vertu de votre convention collective?

M. Bigelow: Je ne crois pas. Je ne saurais vous donner une consultation juridique à cet égard. Comme je l'ai déjà dit, notre contrat est volontaire et nous prenons pour acquis qu'il le demeurera et que nous allons préserver tous les droits dont nous jouissons en ce moment en vertu de la convention collective que nous avons signée avec le caucus.

Mme Copps: La cigarette est-elle également interdite dans le caucus?

M. Thompson: Il existe une disposition à cet effet.

Mme Copps: Je vois qu'il y en a effectivement une, et je me demandais si elle s'appliquait à tous les bureaux, et comment elle fonctionne.

Mme Bigelow: Il y a un article concernant la santé et la sécurité. Je crois que c'est dans la convention collective que nous vous avons remise.

[Texte]

Ms Copps: In effect, the association and the caucus recognize the right of all employees to a clean and smoke-free environment. Is there no smoking in any of the offices?

Ms Bigelow: No, that is not the way that section applies. It is a recognition of rights, and I think the way it comes into effect is that each office settles the situation according to their own needs and desires.

Ms Copps: You have the grievance procedure which is set out here, with each person being allowed to appoint one person and then they decide on a third party. If the grieved employee is still not satisfied with the result of the grievance committee, they presumably have no further recourse at that point. If they were a duly constituted union, they might have a chance to take it to court.

Mr. Thompson: The employees are all members of the association, and they have that avenue of appeal and adjudication open to them. There is nothing in the collective agreement to prohibit an employee who feels the grievance has not been satisfactorily dealt with in the grievance procedure to go to court, depending on the case. A lot of individuals go to court these days on unjust dismissal charges and so on.

Ms Copps: This is under common law.

Mr. Thompson: There is nothing to prevent them from doing that.

Ms Copps: If Bill C-45 permitted the right to strike and there were a strike on the Hill, would the NDP caucus assistants cross the picket line?

Mr. Thompson: It depends. I do not know.

Ms Copps: The reason I am asking is because I wondered have you looked at the issue of designation in the context of your own offices.

Ms Bigelow: No, in our specific situation, we have not looked at it in detail, but we are aware of the concept. We see that as a very uncomplicated measure to deal with the whole strike issue. You can designate employees and there is not the threat that MPs or Parliament Hill would be rendered ineffectual in the event of a strike.

• 1550

Ms Copps: My concern would not be so much with Parliament Hill, because presumably members functioned in the past, and every time they get an increase in budget you can change your support staff. I guess my concern would be specifically if you look at the area of constituency assistants and also legislative assistants.

Sometimes, in the case of immigration, where somebody is potentially about to leave the country and if your operation were absolutely struck, if everybody left except the member, for whatever reason...

There may be cases where people—not the members themselves, but constituents—would actually face very serious consequences as a result of UI cut-offs and welfare things,

[Traduction]

Mme Copps: En fait, l'Association et le caucus reconnaissent le droit de tous les employés de travailler dans un milieu sain et sans fumée. Est-ce que la cigarette est interdite dans tous les bureaux?

Mme Bigelow: Non, ce n'est pas de cette façon que s'applique l'article. Le droit des non-fumeurs est reconnu, et je crois que l'article est interprété par chaque bureau selon sa situation individuelle.

Mme Copps: Vous avez un processus de grief dont vous faites état dans votre document, en vertu duquel chaque personne peut choisir un représentant et, ensemble, les parties choisissent un tiers. Si l'employé qui a présenté le grief n'est toujours pas satisfait de la décision du Comité des griefs, je suppose qu'il n'a alors plus d'autre recours. S'il faisait partie d'un syndicat en bonne et due forme, il pourrait peut-être passer devant une instance supérieure.

M. Thompson: Les employés sont tous membres de l'Association et disposent donc des mécanismes d'appel et d'arbitrage. La convention collective n'interdit nullement à un employé qui est insatisfait de la décision concernant son grief de se pourvoir en justice, selon le cas. Bien des gens se pourvoient en justice de nos jours contre les renvois injustifiés, etc.

Mme Copps: Cela relève de la common law.

M. Thompson: Il n'y a rien qui les en empêche.

Mme Copps: Si le projet de loi C-45 donnait aux employés le droit de grève et qu'une grève soit déclenchée sur la Colline, est-ce que les adjoints du caucus néo-démocrate traverseraient les lignes de piquetage?

M. Thompson: Cela dépend. Je n'en sais rien.

Mme Copps: Si je vous pose cette question, c'est parce que je me demandais si vous aviez examiné la question des désignations dans vos propres bureaux.

Mme Bigelow: Non, nous ne l'avons pas examinée en détail dans notre cas particulier. Cependant, nous connaissons le principe. À notre avis, ce serait une façon très simple de régler toute la question des grèves. Il serait facile de désigner des employés et éviter ainsi le risque que les députés ou la Colline ne puissent plus fonctionner en cas de grève.

Mme Copps: Ce ne sont pas les employés de la Colline qui m'inquiètent, car par le passé, les députés se sont toujours débrouillés et ils peuvent de toute façon changer leur personnel administratif lorsque le budget augmente. Ce sont plutôt ceux qui travaillent dans la circonscription même et les adjoints législatifs qui m'inquiètent.

Parfois, lorsqu'un immigrant est sur le point de quitter le pays et si tout le personnel du bureau de circonscription partait sauf le député lui-même, pour quelque raison que ce soit...

La situation pourrait devenir très grave, non pas pour les députés eux-mêmes, mais pour les électeurs, si des problèmes d'assurance-chômage ou d'aide sociale survenaient, tout ce qui

[Text]

other things that happen in the course of a member's work which do not necessarily relate specifically to the law but relate to some of the support services we provide to the public.

Mr. Thompson: Well, that is a very hypothetical question. I think all we can do is relate to you the experience that we have had, having the right to strike. Certainly there is nothing in our collective agreement prohibiting that. We have not had a strike situation.

The purpose of our collective agreement states very clearly that we are there together working with the Members of Parliament to serve, to the best of our abilities, the constituents and the MPs.

Ms Coppins: I was thinking more in the context of... Obviously you have a collective agreement so that you do not have disruptions in work and you work things out before you reach that point. But if there were another group of employees on the Hill who went out on strike and you felt that in solidarity you would not want to cross the picket line... We talked about that with PSAC a little bit, and they had suggested some issuing of passes to members, among other things we had talked about: designated essential services and the issuing of passes.

Ms Bigelow: It seems to me this is the whole issue you are addressing—if we have, say, somebody in the constituency office who is performing a vital advocacy role and is at a crucial stage in that, then I think it is obvious they are a designated employee and there is a possibility they could be designated as such. In that instance, there is an agreement made with the bargaining unit or whatever unions or associations exist in the workplace to take that into consideration in a strike situation, so I do not see it as a problem.

Ms Coppins: Thank you.

Mr. Thompson: Mr. Chairman, I have the decision of the CLRB here before me now. It is three lines long, and I can read it into the record:

Concerning the NDP caucus, the board has determined that the unit applied for does not constitute a unit appropriate for collective bargaining, and therefore dismisses the application and closes the file.

That is it.

Mr. Cassidy: I think I am next.

The Chairman: Mr. Cassidy, yes.

Mr. Cassidy: The first question I would ask in fact is specifically related to that. Given the nature of the board's decision, they may have felt that the appropriate bargaining unit was all staffs of members across the three caucuses, which would create some problems, given the fact of the different views among the different staffs.

Is it your view that if we wanted to include members' staffs, we should also perhaps consider putting in the legislation some definition of what in effect the appropriate bargaining unit would be, given that we dealing with a very unique workplace up here in the House of Commons, and members' staffs,

[Translation]

entre dans les attributions d'un député qui n'ont pas nécessairement de rapport avec la loi mais qui touchent aux services administratifs que nous offrons au public.

M. Thompson: Cette situation relève de l'hypothèse la plus pure. Nous ne pouvons que vous faire part de ce qui s'est passé depuis que nous avons le droit de grève. Notre convention collective ne l'interdit pas. Cependant, nous n'avons jamais fait la grève.

Notre convention collective précise que nous travaillons en collaboration avec les députés et que nous sommes là pour servir, dans toute la mesure de nos moyens, et les électeurs et les députés.

Mme Coppins: Je pensais davantage à... Votre convention collective empêche manifestement toute perturbation de travail et vous permet de régler les problèmes avant qu'ils ne s'enveniment. Mais si un autre groupe d'employés de la Colline se mettait en grève et que vous décidiez, pour des raisons de solidarité, de ne pas traverser les lignes de piquetage... Nous en avons un peu discuté avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui avait proposé de distribuer des laissez-passer aux députés; on avait parlé des services essentiels désignés et de la délivrance de laissez-passer.

Mme Bigelow: Il me semble que c'est là que se situe le cœur du problème. Prenons un exemple; si quelqu'un dans le bureau de circonscription a une cause importante entre les bras et qu'il en est arrivé à un point crucial, je crois alors qu'il sera automatiquement désigné. En l'espèce, l'unité de négociation, le syndicat ou autre association existante conviennent d'en tenir compte en cas de grève, et je ne vois donc pas où pourrait résider le problème.

Mme Coppins: Je vous remercie.

M. Thompson: Monsieur le président, j'ai pu me procurer une copie de la décision rendue par le Conseil canadien des relations de travail. Elle n'a que trois lignes et permettez-moi de la faire consigner au procès-verbal:

En ce qui concerne le caucus NPD, le Conseil a décidé que l'unité de négociation dont la demande de constitution a été déposée ne constitue pas une unité permettant la tenue de négociations collectives; la demande est ainsi rejetée et l'affaire, close.

Voilà, c'est tout.

M. Cassidy: Je crois être le suivant.

Le président: En effet, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Ma première question porte précisément sur ce point. Vu la décision rendue par le Conseil, ce dernier a peut-être estimé qu'une unité de négociation en bonne et due forme devrait regrouper l'ensemble du personnel des députés, tous partis confondus, ce qui donnerait peut-être lieu à des problèmes, compte tenu des divergences d'opinions entre personnels.

Pensez-vous, si nous voulions inclure le personnel des députés dans le projet de loi, que nous devrions peut-être y ajouter une définition de l'unité des négociation *ad hoc*, étant donné que la Chambre des communes représente un lieu de travail unique en son genre; d'autre part, on pourrait facile-

[Texte]

because of who they work for and their responsibilities, are as directly comparable to other occupations as, say, cafeteria employees or messengers or people who drive the little green vans?

Mr. Thompson: Yes. In fact, the amendments that we recommend to the committee would, if adopted, provide for collective bargaining on an individual caucus basis. We see that as the most workable approach to this situation.

Mr. Cassidy: Okay. The view I have succumbed to, Mr. Chairman, is that because of the fact that a caucus is not a body corporate, the House of Commons is not a body corporate.

A political party is probably not a body corporate. Certainly a group of members up on the Hill is not a body corporate. In fact, in order to include that group under the legislation, if that is the judgment of the committee as I hope it will be, then we are going to have to put in the definition clause a definition of caucus and a clause stating that should a group of employees of a caucus wish to become certified, the group is an appropriate bargaining unit. In other words, we should not leave it up to the Staff Relations Board, which has no precedent to deal with the problem in that case at all.

• 1555

I wonder if you can talk in general terms about some of the problems there may be in members' offices, talking generally. I presume you have talked not just about NDP offices, but also about the offices of other members.

As I understand it C-45, is leaving members' staffs in limbo; they do not have the right to certification under the Canada Labour Code and they are expressly excluded under Bill C-45. So they become probably one of the very few groups of employees anywhere in the country who do not have the right to bargain collectively and to form a union.

Mr. Thompson: It is not unprecedented for people who work in MP's offices to be treated different from any other group of workers across the country. In fact, parliamentary employees were the only group of people who actually had a salary rollback when six and five was introduced.

In terms of problems generally in MP's offices, we have had occasion to talk with a broad range of people working in offices of all three caucuses over the last few years. One of the problems which has come to our attention is hours of work. Many people are required to work many more hours than the 37.5 they are paid for. There is no overtime. Arbitrary decisions are taken within the office. There is a lack of promotion opportunities.

Mr. Cassidy: Arbitrary decisions such as what?

Mr. Thompson: In terms of job assignments, promotions within the office, that kind of thing. Certainly discharge and discipline is a problem, given our limbo situation, as you called it. There is absolutely no redress, no avenue of appeal at the moment on decisions concerning discipline and discharge for the majority of people who work in MP's offices.

[Traduction]

ment comparer le personnel des députés, compte tenu de ses attributions et responsabilités, à d'autres types d'employés comme, par exemple, les employés des cafétérias, les messagers ou même ceux qui conduisent ces petits fourgons verts?

M. Thompson: Oui. D'ailleurs, si le Comité adoptait les amendements que nous recommandons, chaque caucus procéderait à ses propres négociations collectives. Ce serait à notre avis la meilleure façon de procéder.

M. Cassidy: Bien. Monsieur le président, j'en suis arrivé à la conclusion que si un caucus n'est pas une personne morale, la Chambre des communes ne peut l'être non plus. Un parti politique ne peut vraisemblablement être considéré comme une personne morale. Ce n'est certainement pas le cas d'un groupe de députés. En fait, pour que ce groupe soit inclus dans le texte de loi, et j'espère que tel est le désir du Comité, il faudra alors, à l'article consacré aux définitions, y ajouter une définition du mot caucus ainsi qu'un article précisant que si un groupe d'employés d'un caucus désire être accrédité, le groupe est l'unité de négociation ad hoc. Autrement dit, cette question ne devrait pas être tranchée par la Commission des relations de travail où la jurisprudence en la matière n'existe pas.

Pourriez-vous nous parler, sans entrer dans les détails, des problèmes qui peuvent survenir entre députés et employés. Je suppose que vos remarques n'ont pas porté uniquement sur les bureaux de députés NPD, mais sur les bureaux de l'ensemble des députés.

Le bill C-45, si je comprends bien, laisse de côté le personnel des députés qui ne peut obtenir de certificat d'accréditation en vertu du Code canadien du travail; le bill C-45 les exclut expressément. Ces employés sont vraisemblablement un des rares groupes du pays qui n'aient pas le droit de négocier leurs conditions de travail ou de créer de syndicat.

M. Thompson: Ce ne serait pas la première fois que le personnel des députés serait traité différemment de tout autre groupe d'employés du pays. En fait, les salaires des employés de la Colline ont été les seuls à être réduits lorsque le programme de 6 et 5 p. 100 a été introduit.

Quant aux problèmes entre les députés et leurs employés, depuis plusieurs années, nous avons eu l'occasion de parler avec un grand nombre de ceux qui travaillent dans les bureaux de députés, quel que soit leur parti. Les heures de travail constituent un réel problème. Nombreux sont ceux qui sont tenus de travailler bien au-delà des 37,5 heures qui leur sont payées. Aucune heure supplémentaire ne leur est payée. Des décisions arbitraires sont prises à l'intérieur du bureau concerné. Les promotions sont nulles ou presques.

M. Cassidy: Qu'entendez-vous par décisions arbitraires?

M. Thompson: Je veux parler d'affectations, de promotions, de ce genre de choses. Autre problème, les renvois et les sanctions disciplinaires, puisque nous sommes laissés pour compte, comme vous l'avez dit. La majorité de ceux qui travaillent dans les bureaux de députés n'ont aucune voie de recours en cas de sanction disciplinaire ou de renvoi.

[Text]

Mr. Cassidy: Has this occurred, that people get fired without notice?

Mr. Thompson: Absolutely.

Mr. Cassidy: What kind of discipline takes place? Do people get pay cuts or that kind of thing? Have you had experience of that?

Mr. Thompson: I am not aware of anyone who has taken a pay cut as a disciplinary measure, but anything is possible, I suppose.

There are very, very serious problems, and unless the committee adopts the recommendations or the amendments that we and other groups that have come before this committee have proposed, the situation will continue if not become more serious.

Mr. Cassidy: Let me ask a specific question, because we have had some discussions about this within the NDP caucus, where it has caused problems. Incidentally, Mr. Chairman, this document is going to go on the record for the next bargaining session. It would pass in the NDP caucus. This is the problem of employees who have roots in Ottawa, for instance families in Ottawa and that kind of thing, being asked in pretty definite terms to go and spend a substantial amount of time in the member's riding. Often this would be where the member decided to spend, let us say, a chunk of time in the riding because he or she was preparing for an election or something like that and wanted to have staff near at hand.

Has it been the case in other caucuses that there has been effectively as a condition of employment that you have to go out and work in the riding for a month or two, and where people have been put into a "do it or else" situation, regardless of the difficulty to their own personal lives of leaving Ottawa on that basis?

• 1600

Mr. Thompson: Yes, for some people it is not a problem and for some it is quite an exciting prospect, but for others who are rooted here in Ottawa, and have families or other commitments here, it is a problem. Again, there is no avenue of appeal for someone in that position.

Mr. Cassidy: Is there an avenue of appeal for somebody under the past agreement with our caucus?

Ms Bigelow: Yes, there is. I think we have established a process for dealing with that issue, which has been an issue in our caucus, as you probably know, for quite a number of years. I think the important point here is that there has to be a process for doing it. Obviously the employee should have some say in whether or not he is going to engage in a work situation that the employer would like to have him engage in. I think what we have established is a process for having employee input into this situation, and I think we are dealing with it satisfactorily.

Mr. Cassidy: Currently the situation, in the other caucuses anyway, is that if an employee is asked to go out of the riding for two months, or is told a big job is coming up and for the

[Translation]

M. Cassidy: Connaissez-vous des gens qui ont été renvoyés sans préavis?

M. Thompson: Absolument.

M. Cassidy: De quelles sanctions disciplinaires voulez-vous parler? Voulez-vous parler de réductions de salaire, de ce genre de choses? Connaissez-vous des gens qui se sont trouvés dans cette situation?

M. Thompson: Je ne connais personne qui ait dû absorber une réduction de salaire pour des raisons disciplinaires, mais tout est possible, je suppose.

Des problèmes très, très graves se posent et si le Comité n'adopte pas les recommandations ou les amendements que nous avons proposées, nous et d'autres groupes, la situation se perpétuera et s'aggravera même.

M. Cassidy: Permettez-moi de vous poser une question précise car nous en avons discuté au sein du caucus NPD, où cela a donné lieu à quelques tiraillements. Au passage, monsieur le président, ce document servira aux prochaines négociations collectives. Il serait adopté par le caucus du NPD. Je veux parler des employés qui sont établis à Ottawa, qui y ont une famille et ainsi de suite, et à qui on demande sans discussion possible, de passer un certain temps dans la circonscription du député. Cela se produirait, par exemple, lorsque le député voulait passer un certain temps dans sa circonscription en période électorale et voulait avoir son personnel à portée de la main.

D'autres caucus ont-ils établi, comme conditions d'emploi, que leurs employés devront travailler dans la circonscription du député pendant un mois ou deux? Certains de ces employés ont-ils été mis devant le fait accompli, même s'il leur est difficile de quitter Ottawa pour des raisons personnelles?

M. Thompson: Oui, pour certains, cela ne pose aucun problème, cela a plutôt tendance à les exciter, mais pour d'autres, pour ceux qui sont établis à Ottawa, qui ont de la famille ou d'autres engagements, le problème est bien réel. Là encore, quiconque est mis devant cet ultimatum n'a aucun recours.

M. Cassidy: L'accord que notre caucus a conclu prévoit-il une procédure d'appel de ce genre?

Mme Bigelow: Oui. Nous avons établi une marche à suivre dans ces cas-là, et comme vous le savez, ce problème existe depuis déjà un certain nombre d'années au sein de notre caucus. Ce qui est important, à mon avis, c'est qu'une manière de procéder soit définie. Il est évident que l'employé devrait avoir son mot à dire lorsque l'employeur lui demande d'exercer certaines fonctions. Ce que nous avons fait, c'est que l'employé a maintenant son mot à dire, et nous jugeons cette manière de procéder satisfaisante.

M. Cassidy: À l'heure actuelle, dans les autres caucus du moins, si un député demande à un employé de quitter la circonscription pendant deux mois ou qu'il lui dise qu'en raison

[Texte]

next four weeks he has to work until 8 p.m. or 9 p.m. every night, in essence is told to do this or else, the employee literally has no recourse. Is that right?

Mr. Thompson: I cannot say for sure that this happens in every office.

Mr. Cassidy: Yes, I am aware of that. I am sure many members try to deal fairly with their staff in situations which are intense, and there is some give and take, but . . .

Mr. Thompson: If it came down to a situation where someone was ordered, was given an ultimatum that unless he did a certain thing he would be fired, there is no avenue of appeal open to him.

Ms Bigelow: You are talking about the other caucuses, now.

Mr. Cassidy: That is right, yes.

Ms Bigelow: They do not have a collective agreement. As far as we are aware, the other caucuses do not have a collective agreement. I understand that PSAC is actively engaged in documenting that kind of situation among the other staff.

Mr. Cassidy: Are there any matters which are not grievable to a third party in the past agreement with our caucus?

Ms Bigelow: No, I do not think so.

Mr. Cassidy: When grievances have gone outside, what has been the success rate as far as the union is concerned? What proportion of the grievances that have gone out have been decided, either wholly or partially, in favour of the grievor of the union?

Ms Bigelow: Frankly, we have never really looked at it that way. I mean, the way we have approached it is that it has been resolved to the satisfaction of both parties. In other words, basically once it reaches third party, we hope that it has reached some sort of a consensus. I would say that grievances have generally been 100% successfully resolved, on both sides.

The Chairman: Thank you. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman. I welcome our witnesses as well. I have just a couple of questions. How do you deal with promotions or competitions within your collective agreement? Are you allowed to compete for positions which may become available in another member's office? How are promotions handled?

Ms Bigelow: We have a section of the agreement that governs staff changes, so when an opening is available, it is posted with the association.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Is that an opening in any member's office?

Ms Bigelow: Yes, it is an opening in any member's office. Any member of the staff is able to apply for that position and we ask that the caucus give first priority to past members, either on or off the Hill, regardless of constituency; all things being equal, we ask that they hire the person with the most seniority.

[Traduction]

d'un dossier important, il devra travailler jusqu'à 20 heures ou 21 heures tous les soirs pendant les quatre semaines suivantes, autrement dit, qu'il lui présente un ultimatum, l'employé n'a littéralement aucun recours. Est-ce cela?

M. Thompson: Je ne sais pas si cela se passe comme ça dans tous les bureaux.

M. Cassidy: Oh, j'en suis sûr. Je suis sûr que de nombreux députés essaient de traiter leurs employés de façon équitable en cas de coup dur, c'est donnant donnant, mais . . .

M. Thompson: Si quelqu'un recevait un ordre, si on lui disait qu'il devrait faire ceci ou cela s'il ne veut pas être renvoyé, il ne peut rien faire.

Mme Bigelow: Vous parlez des autres caucuses, c'est cela?

M. Cassidy: Oui, c'est cela.

Mme Bigelow: Les autres caucuses n'ont pas négocié de convention collective avec leurs employés. C'est du moins ce que je crois. Je crois savoir que l'Alliance de la fonction publique du Canada essaie d'en savoir davantage à ce sujet.

M. Cassidy: Notre accord comporte-t-il des éléments qui ne peuvent être portés devant des tiers?

Mme Bigelow: Non, je ne le pense pas.

M. Cassidy: Lorsque des griefs ont été portés devant des tiers, combien ont abouti en faveur du syndicat? Quelle proportion des griefs portés en arbitrage ont été réglés, soit en partie, soit intégralement, en faveur de l'employé?

Mme Bigelow: Pour vous répondre honnêtement, nous n'avons jamais considéré cette question sous cet angle-là. Ces griefs ont toujours été résolus à la satisfaction des deux parties. Autrement dit, lorsque le grief atteint ce stade-là, nous espérons qu'un consensus aura été dégagé. Je dirais que la totalité des griefs ont été en général résolus à la satisfaction des deux parties.

Le président: Merci. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président. Permettez-moi de souhaiter la bienvenue à nos témoins également. Je n'ai que deux questions à leur poser. Que prévoit votre convention collective à propos des promotions et des concours? Pouvez-vous poser votre candidature à des postes qui deviennent vacants dans les bureaux d'autres députés? Que faites-vous lorsqu'une promotion est annoncée?

Mme Bigelow: Un article de notre convention traite des modifications apportées au personnel et lorsqu'un poste devient vacant, il est affiché à l'Association.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Dans n'importe quel bureau de député?

Mme Bigelow: Oui, même s'il s'agit d'un poste qui devient vacant dans n'importe quel bureau de député. Tout membre du personnel peut poser sa candidature à ce poste et nous demandons au caucus de donner la priorité aux anciens employés, qu'ils aient travaillé sur la Colline ou non, indépendamment des circonscriptions; toutes choses étant égales, nous

[Text]

• 1605

[Translation]

demandons que celui ou celle qui a le plus d'ancienneté soit embauché.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What about the question of promotions?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Et les promotions?

Ms Bigelow: I do not know. A lot of what is considered a promotion in our circumstances—and this is my own interpretation—is entirely personal. We do not have a process. Some might consider it a promotion to go to the leader's office—

Mme Bigelow: Je ne sais pas. Vu la nature de notre travail, et je parle ici à titre personnel, ce qui est considéré comme une promotion est une question d'ordre personnel. Rien n'est officiel. Certains estiment que ce serait une promotion que de travailler pour le chef du parti . . .

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Or to Mr. Cassidy's office.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ou pour M. Cassidy.

Ms Bigelow: —or to another member's office. Exactly. There are not any clear criteria for this; it is a very personal decision on the part of individuals.

Mme Bigelow: . . . ou pour un autre député. Absolument. Il n'existe pas de critère clairement défini en la matière; c'est une question d'ordre personnel.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): You speak in your brief about avenues of appeal being very important. I think you are right about this. I think Parliament Hill is lacking in proper avenues of appeal, not just for your staff, but for the House of Commons staff, and we have to address this. Could you briefly describe the avenue of appeal you would go through if you had some grievance with your member?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Dans votre mémoire, vous dites que les voies de recours sont très importantes. Je crois que vous avez raison. Je crois effectivement que le Parlement pêche par l'absence de voies de recours, et je parle non seulement du personnel des députés mais du personnel de la Chambre des communes; nous devons régler ce problème. Pourriez-vous nous décrire en quelques mots ce que vous feriez si vous vous estimiez lésé?

Mr. Thompson: It is true Parliament Hill employees currently do not have any real avenues of appeal.

M. Thompson: Il est vrai que les employés du Parlement ne possèdent pas de réelles voies de recours.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That is a matter of interpretation.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est affaire d'interprétation.

Mr. Thompson: This is according to the testimony I have heard and read from other people. This situation will remain for one-third of the parliamentary employees unless Bill C-45 is amended to include everyone.

M. Thompson: C'est ce qu'ont dit d'autres dans leur témoignage. Un tiers des employés parlementaires seront lésés à moins que le bill C-45 ne soit modifié pour y inclure tout le monde.

As to your question, it depends on what the matter at hand is. Through our agreements, I think the first step in dealing with any problem is generally a formalized process of sitting down with the person who feels he has a problem and the person he has a problem with, and trying to work it out with the two of them before we get into any more formalized process. If this is not possible then we would take the next step.

Pour répondre à votre question, je dirais que cela dépend du problème en question. D'après notre convention collective, les deux intéressés devraient, en premier lieu, discuter de leur problème et essayer d'y trouver une solution. Si cela n'aboutit pas, nous passons au stade suivant.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): And what is that? I am curious to know.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Et quel est ce stade? Je suis curieux.

Ms Bigelow: It is the grievance procedure.

Mme Bigelow: C'est la procédure de griefs.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Who sits on the appeal board, so to speak?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Qui fait partie de cette commission d'appel?

Ms Bigelow: The procedure allows at the second stage for a representative from the caucus and a representative from PASS to work out the grievance. At the third stage, we have a designated representative from each of the groups and a third party arbitrator.

Mme Bigelow: Un représentant du caucus et un représentant de notre association essaient alors de démêler le problème. Ceci est la deuxième étape. Ensuite, le grief passe devant une commission composée d'un représentant désigné par chacune des parties et d'un arbitre. C'est la troisième étape.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Where is the third party from?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Qui est cet arbitre?

Ms Bigelow: It is someone agreed to and chosen; it could be a labour negotiator or a professional arbitrator.

Mme Bigelow: C'est quelqu'un qui a été accepté et choisi par les intéressés; ce pourrait être un négociateur syndical ou un arbitre professionnel.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): You do bring in a third party person at the third stage.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Vous faites effectivement appel à un tiers lors de la troisième étape?

[Texte]

Ms Bigelow: We do bring in an impartial third party at the third stage who is agreed to by both the caucus representative and the association.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Do NDP members do performance reviews on an annual basis of their employees?

Ms Bigelow: I do not think it is done on a regular basis. In a situation where there is a problem, where an MP is perhaps concerned about the performance of an individual, I think we have recommended in the past that they undertake some sort of review like this. If we do reach the point where a grievance is filed, we are then able to address it with some concrete information about it.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): This is exactly what I am getting at. Unless there is a written record of difficulties in the past, then there is not much to substantiate a build-up of complaints.

Ms Bigelow: Our collective agreement does indicate what would constitute any serious violation performance and there is also a procedure for warning and ensuring employees are aware if they are not performing up to scratch and to improve their performance.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Is the right to strike in your collective agreement?

Ms Bigelow: Yes it is.

Mr. Turner: Have you ever struck for any reason?

Mr. Thompson: No.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): You are very compatible employees.

Ms Bigelow: We have the same political objectives.

• 1610

The Chairman: One would hope so.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes. Thank you very much, I have no more questions.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, through you I want to express my greetings to these people. One of the things that I have been just thinking about here as I have been listening to you is to wonder really—I probably will not say this right—knowing that you are working for the New Democratic Party and knowing its attitude towards the labour movement and that strong affiliation, I would be surprised if you did not have the sort of organization that you now have. I am curious to know whom you regard as your employer.

Ms Bigelow: We negotiate with the caucus as a whole.

Mr. Tupper: So the NDP caucus is your employer?

Ms Bigelow: That is right.

Mr. Tupper: So you work for the NDP.

Ms Bigelow: No, we work for the caucus.

Mr. Tupper: Right. Then none of you work for individual members.

[Traduction]

Mme Bigelow: Oui, nous faisons appel à un arbitre dont le nom est accepté tant par le représentant du caucus que par l'association lors de la troisième étape.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Les députés néo-démocrates procèdent-ils à l'évaluation annuelle de leurs employés?

Mme Bigelow: Je ne crois pas que cela se fasse régulièrement. Lorsqu'il y a un problème, lorsqu'un député n'est pas satisfait du travail d'un de ses employés, je crois que nous lui avons recommandé par le passé de l'évaluer régulièrement. Si un grief est déposé un moment donné, nous avons alors à notre disposition des faits concrets.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): C'est précisément cela. Si les problèmes antérieurs n'ont pas été consignés par écrit, il serait alors très difficile d'apporter la preuve que les plaintes se sont succédé.

Mme Bigelow: Notre convention collective précise ce qui constitue un écart grave; elle prévoit également des mises en garde qui permettent aux employés de savoir que leur travail n'est pas jugé satisfaisant et qu'ils doivent se reprendre en main.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Le droit de grève figure-t-il dans votre convention collective?

Mme Bigelow: Oui.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Avez-vous déjà fait grève?

Mr. Thompson: Non.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Vous n'avez pas de conflit de personnalité.

Mme Bigelow: Nous poursuivons les mêmes objectifs politiques.

Le président: C'est à espérer.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Oui. Merci beaucoup, je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Tupper.

Mr. Tupper: Monsieur le président, je tiens tout d'abord à féliciter nos témoins car je les ai écoutés attentivement, et, sachant qu'ils travaillent pour le Nouveau parti démocratique, dont la position à l'égard du mouvement syndical est bien connue, j'aurais été surpris que vous ne soyez pas déjà organisés comme vous l'êtes aujourd'hui. J'aimerais cependant savoir qui vous considérez comme votre employeur.

Mme Bigelow: Nous négocions avec l'ensemble du caucus.

Mr. Tupper: C'est donc le caucus NPD qui est votre employeur?

Mme Bigelow: C'est exact.

Mr. Tupper: Et vous travaillez donc pour le NPD.

Mme Bigelow: Non, nous travaillons pour le caucus.

Mr. Tupper: Bien. Aucun d'entre vous ne travaille donc pour des députés en particulier?

[Text]

Ms Bigelow: Yes, we do. Physically, yes, we do, but for the purpose of negotiating, we negotiate collectively with the caucus.

Mr. Thompson: That is, when the caucus decided they would recognize PASS voluntarily, they also decided they would negotiate as a group and the provisions negotiated in the contract in effect go through double ratification, by the employees, as is the case in other labour organizations, but also by the caucus.

The Chairman: Excuse me, I wonder if it is fair to say that you negotiate with the caucus but you work individually for members, all using the same guidelines.

Mr. Thompson: That is correct.

Ms Bigelow: Right.

The Chairman: Okay. Sorry, Mr. Tupper.

Mr. Tupper: So your employer is not the party or not the caucus?

Ms Bigelow: In terms of the legal definition, I think we would see the employer, for bargaining and certification purposes, as the caucus. Each individual MP has input into the creation of the collective agreement but they operate as a unit.

Mr. Tupper: I just really want to be clear. You do not have salary scales?

Ms Bigelow: I think the salary scales which exist in the House administration now apply to us. We have a basic minimum and we advocate or we encourage equalization of salaries within the office—in other words, an equal division of the salary budget among the three staff members, recognizing that each individual performs a vital function and an equally important function. Given that there is . . .

Mr. Tupper: To put it in another way, then, are you all paid the same, within a few dollars?

Ms Bigelow: That is not the case in every office.

Mr. Tupper: Pardon?

Ms Bigelow: No, we are not.

Mr. Tupper: But within the same office?

Mr. Thompson: No.

Ms Bigelow: Not even within the same office. That is something that . . .

Mr. Tupper: So there is a salary stratification.

Ms Bigelow: To a certain extent, yes.

Mr. Thompson: The guideline we have is a minimum salary.

Mr. Tupper: Right. Do you have job descriptions?

[Translation]

Mme Bigelow: Si, en pratique, si, mais pour ce qui est de la négociation collective, nous traitons avec le caucus.

M. Thompson: Lorsque le caucus a décidé de reconnaître la PASS, il a aussi décidé de négocier, en groupe, et de faire doublement ratifier les dispositions négociées dans la convention collective, c'est-à-dire à la fois par les employés, comme c'est le cas dans les autres syndicats, mais aussi par le caucus lui-même.

Le président: Excusez-moi, mais peut-on dire, pour résumer, que vous négociez avec le caucus mais que vous travaillez individuellement pour des députés, et que les mêmes directives s'appliquent à tout le monde?

M. Thompson: C'est exact.

Mme Bigelow: C'est exact.

Le président: Bien. Je m'excuse de vous avoir interrompu, M. Tupper.

M. Tupper: Par conséquent, votre employeur n'est ni le parti ni le caucus?

Mme Bigelow: Sur le plan juridique, c'est-à-dire pour la négociation et l'accréditation, c'est le caucus que nous considérons comme notre employeur. Chaque député participe personnellement à l'élaboration de la convention collective, mais cela fonctionne comme un tout.

M. Tupper: Soyons un peu plus précis. Vous n'avez pas d'échelle de salaire?

Mme Bigelow: Je crois que les échelles salariales qui ont été établies pour l'ensemble du personnel de la Colline parlementaire s'appliquent maintenant à nous. Nous avons un minimum de base, et nous préconisons la parité des salaires au sein du bureau . . . en d'autres termes, nous réclamons une répartition égale entre les trois membres du personnel du poste budgétaire consacré au salaires, étant donné que chaque employé exerce des fonctions essentielles et tout aussi importantes que les autres. Ainsi . . .

M. Tupper: En d'autres termes, vous avez tous le même salaire, à quelque dollars près.

Mme Bigelow: Ce n'est pas le cas dans tous les bureaux.

M. Tupper: Pardon?

Mme Bigelow: Non, nous ne touchons pas tous le même salaire.

M. Tupper: Mais au sein du même bureau?

M. Thompson: Non.

Mme Bigelow: Même pas au sein du même bureau, c'est quelque chose que . . .

M. Tupper: Vous avez donc une certaine hiérarchie des salaires.

Mme Bigelow: Dans une certaine mesure, oui.

M. Thompson: Le document que nous avons négocié prévoit un salaire minimum.

M. Tupper: Bien. Avez-vous des descriptions de postes?

[Texte]

Ms Bigelow: Not at present, no, and that is something we are trying to work out as an association. It is data that we are trying to collect right now actually, just to get a better idea of the differences in job descriptions and in actual functions and how they vary from office to office and within offices as well. So no, we do not have that at present and we are working to achieve it.

Mr. Tupper: If you do not have job descriptions, how do you deal with promotions?

• 1615

Ms Bigelow: As I indicated to Mr. Turner, I believe we do not really recognize promotion in the conventional sense. I think individuals have their personal preference in terms of who they want to work for and what critic area they would like to be involved in. So individuals apply for various openings on this basis. I do not think it is generally viewed as a promotion.

Mr. Thompson: Within an individual office, a promotion might be seen as taking on some new duties or some new roles you have not done before. This may be assuming responsibility for research for one of the committees in which the person you are working for is involved—something like that.

Mr. Tupper: I recognize you all work in a very close work environment; two or three or some small number are working with your Member of Parliament. We have not had the privilege of looking at your whole agreement. Is it possible to get it all?

Ms Bigelow: Actually, we consider our agreement a private matter between the caucus and the staff. We would have to consult with the membership and with the caucus as a whole before we were prepared to table the whole agreement.

Mr. Tupper: I see.

Ms Bigelow: We think we have tabled the relevant aspects of the agreement. If there is something in addition to it you would like to see, then we could make a note of it and let you know.

Mr. Tupper: I guess really what I wanted to share with you is this close work environment. I have been trying to fish out the things from reading what we have here what you are able to grieve. Very often in a small work environment, just something as simple as the chemistry is not right between the persons. It does not relate to competence at all or to abilities; it is just bad chemistry. How do you deal with this?

Ms Bigelow: I do not think a collective agreement can solve, for example, interpersonal problems. I think it is something the members in the office have to work out, if they are going to work successfully in such a close atmosphere.

[Traduction]

Mme Bigelow: Pas pour l'instant, mais c'est un objectif que poursuit notre association. Nous essayons justement, en ce moment, de recueillir des données à ce sujet afin d'avoir une idée plus précise des différences qui séparent les descriptions de postes et les fonctions exécutées, d'un bureau à l'autre et même au sein du même bureau. Donc, nous n'avons pas de descriptions de postes pour l'instant, mais nous y travaillons.

M. Tupper: Si vous n'avez pas de descriptions de postes, comment faites-vous pour les promotions?

Mme Bigelow: Comme je le disais tout à l'heure à M. Turner, nous ne donnons pas au terme «promotion» un sens strictement conventionnel. Chacun a ses préférences et va essayer de travailler pour telle personne plutôt qu'une autre, dans tel domaine plutôt qu'un autre etc. Chacun pose donc sa candidature en fonction des possibilités qui se présentent et compte tenu de ses préférences. Je ne pense pas que ce soit là le sens qu'on donne généralement au terme «promotion».

M. Thompson: Dans un bureau donné, le fait de se voir confier de nouvelles fonctions ou d'assumer de nouveaux rôles peut être considéré comme une promotion. Par exemple, celui qui est envoyé comme chercheur auprès de l'un des Comités dont fait partie le député pour lequel il travaille peut considérer cela comme une promotion.

M. Tupper: Je constate que vous travaillez tous dans des bureaux assez restreints, puisque vous n'êtes que deux ou trois à travailler pour un député. Nous n'avons pas le texte intégral de votre convention collective, mais j'aimerais bien l'avoir. Cela est-il possible?

Mme Bigelow: Nous estimons que la convention qui a été signée entre le caucus et le personnel est confidentielle, et, par conséquent, il nous faudra demander la permission des membres et du caucus avant de vous en faire parvenir le texte intégral.

M. Tupper: Je comprends.

Mme Bigelow: Nous en avons déjà déposé les principales modalités. Si vous voulez plus de détails sur certaines questions, nous en prendrons note et vous tiendrons au courant.

M. Tupper: En fait, ce qui m'intéresse plus particulièrement, c'est ce milieu de travail très restreint dans lequel vous fonctionnez. J'ai essayé de voir, d'après les documents que vous nous avez donnés, quels pouvaient être vos motifs de grief. Il arrive très souvent, dans des bureaux assez restreints, qu'il y ait tout simplement une incompatibilité d'humeur entre deux collègues. Cela n'a rien à voir avec la compétence ou avec les qualifications, c'est tout simplement un manque d'atomes crochus. Comment faites-vous dans ces cas-là?

Mme Bigelow: À mon avis, une convention collective ne peut pas servir à régler des conflits de personnalité. En cas de problème de ce genre, ce sont les employés concernés qui doivent essayer de faire des efforts, car c'est la seule solution pour maintenir un climat harmonieux dans un bureau restreint.

[Text]

The grievance procedure provides a vehicle for dealing with it, in that it brings it to a point where you have to deal with it. If one party wants to bring it to a grievance stage, then it is resolved. I think, generally, if there is a chemical difference, in our experience, it has usually been the case where the parties agree eventually to part ways. It is just a matter of working out a reasonable and fair settlement. I think this is why the collective agreement is important. It has to reach the point where the parties involved have to be mature about it and reach the point where they have to settle it and make some decisions. The agreement allows them to do this in the best way possible.

Mr. Tupper: Does seniority play a role? Does competence play the major role in promotions and selectivity?

Ms Bigelow: Maybe it is something to address to the caucus members. I think it is a combination of both. I think seniority is a function of experience that is usually recognized. The longer you have been on the Hill, obviously the more experience you have with a variety of situations. I think any Member of Parliament would find it valuable and try to recognize it in some way. I think seniority is recognized, but obviously competence would have to play a role in it, too. As well, I do not think somebody could necessarily reach a very senior level without being halfway competent.

Mr. Tupper: I just really wanted to make something clear. In answering Mr. Cassidy's question, you indicated, I think—and I tried to write it down here—that people from members' offices were fired without notice. Were you speaking about your own caucus?

Ms Bigelow: No, I think Mr. Cassidy was asking this in relation to other caucuses. I am not personally aware of specific situations, but I have heard of them. As I said, I understand PSAC is documenting those kinds of situations.

Mr. Tupper: So you were not speaking for your own caucus?

Ms Bigelow: No.

Mr. Tupper: I have no further question.

• 1620

The Chairman: Thank you very much, Mr. Tupper. Unless Mr. Cassidy has something else, I would like to thank you for coming this afternoon and giving us the benefit of your experience. It was very interesting.

Mr. Cassidy: I have multiple comments because I work with this type of thing.

The Chairman: We do have another group to put before us and then of course we have the steering committee.

Mr. Cassidy: I am quite aware of the time. It has been a learning experience. I had to do this when I was down at Queen's Park and it is not always easy. But once a matter is

[Translation]

La procédure de grief permet de s'attaquer à ce genre de problème, en ce sens que le dépôt d'un grief oblige les responsables à prendre des mesures. Si l'une des parties veut déposer un grief, il faut alors trouver une solution. En général, s'il s'agit d'une incompatibilité entre deux personnes, les deux employés en question finissent par accepter une mutation. L'essentiel est donc d'en arriver à une solution raisonnable et équitable, et c'est la raison pour laquelle la convention collective joue un rôle important. Il faut que les deux parties soient conscientes de la gravité du conflit, de la nécessité de le résoudre et, partant, de prendre certaines décisions. La convention collective sert précisément à trouver le meilleur règlement possible.

M. Tupper: L'ancienneté entre-t-elle en ligne de compte, ou est-ce la compétence qui est le facteur important pour les promotions et la sélection?

Mme Bigelow: C'est sans doute une question qu'il faudrait poser aux membres du caucus. À mon avis, c'est un peu les deux. L'ancienneté s'accompagne généralement d'une certaine expérience qui est habituellement reconnue. Il est évident que ceux qui travaillent sur la Colline parlementaire depuis longtemps ont plus d'expérience que d'autres et qu'ils ont connu toutes sortes de situations. Je pense que, pour n'importe quel député, une telle expérience est précieuse. L'ancienneté entre donc en ligne de compte, mais il est évident également que la compétence doit jouer un certain rôle. D'ailleurs, je ne pense pas qu'un employé pas très compétent puisse atteindre un niveau très élevé.

M. Tupper: Je voulais simplement être sûr d'avoir bien compris. En réponse à M. Cassidy, vous avez dit tout à l'heure, et j'ai essayé d'en prendre note, que des employés de bureaux de députés étaient mis à pied sans préavis. Vouliez-vous parler de votre propre caucus?

Mme Bigelow: Non, M. Cassidy posait cette question au sujet des autres caucuses. Je ne connais pas personnellement les cas qui se sont produits, mais j'en ai entendu parler. En tous cas, je crois que l'Alliance de la Fonction publique est en train d'examiner toutes ces situations.

M. Tupper: Vous ne parliez donc pas de votre propre caucus?

Mme Bigelow: Non.

M. Tupper: Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tupper. À moins que M. Cassidy n'ait d'autres questions, je voudrais remercier nos témoins de cet après-midi de nous avoir fait profiter de leur expérience. La discussion a été extrêmement intéressante.

M. Cassidy: J'ai une foule de remarques à faire, car tout cela me concerne directement.

Le président: Nous avons un autre groupe de témoins à entendre avant la réunion du comité directeur.

M. Cassidy: Je le sais, monsieur le président, mais vous savez, j'ai appris beaucoup de choses. J'ai eu le même problème à *Queen's Park*, et croyez-moi, ce n'était pas toujours

[Texte]

resolved because the two sides have reached an acceptable accommodation, why then the resolution you decide has a tendency to stick. In other words, the problem does not keep popping up at you the way that I think it may well do if Bill C-45 leaves a lot of things to one side or swept under the carpet.

Secondly, although the contract is 30 or 40 pages, it tends to govern the situation where things are going out of whack. I am certainly not aware of a lot of grievances, for example, that have taken place within the NDP caucus here. I might in fact just ask the two witnesses one question before they leave: Approximately how many grievances get filed and how many go to outside arbitration each year? Is it important that many go to outside arbitration or can the rights of the employees be looked after more adequately? For they have that recourse in dealing with the employer if things cannot get solved in time.

I have a final point. Think for example of the university, where research assistants work for professors. They work for the department, they are directed by the professor, their employer is the university. In other words, it is quite possible elsewhere to have situations where you effectively have two or three people with different aspects of the job of employer. My staff takes direction from me. They negotiate with the caucus through their union, but I suppose the Speaker is normally their employer, because he is certainly the one who signs the cheques. The House of Commons signs the cheques that keeps their pension benefits and those kinds of things. So that is the complex situation which . . .

Mr. Tupper: Mike, not wanting to interrupt, but I was just curious as to whether you thought the rest of the agreement would be helpful to us as a model bill. In other words, I speak of the items beyond items 8, 9, 10 and part of 24.

Mr. Cassidy: My feeling is that there may be some items of the contract which could be helpful in giving guidance but the collective agreement is what the parties enter into through joint discussion. Now the one that we have may be lengthy, because the employees of NDP caucuses like to do that kind of thing and they have many demands. The one with your caucus and with the Liberal caucus might be a lot briefer and might deal with just a few items. I think that the caucus might want to be consulted in terms of the nature of the collective agreement, and we would probably be happier to bring out specific items than to have the whole agreement tabled.

Mr. Thompson: In terms of a model for a legislative framework governing labour relations on the Hill, the amendments that we have presented would certainly go a long way to making Bill C-45 much more of a model piece of legislation. The two important points that we would like to make in that regard are that it is absolutely essential that all the employees

[Traduction]

facile. Lorsqu'un conflit est réglé à la satisfaction des deux parties, la solution choisie a tendance à servir de modèle. En d'autres termes, le même problème ne surgit plus sans arrêt, comme cela risque fort d'être le cas avec le bill C-45, qui laisse tellement de question en suspens que s'en est une véritable passoire.

Deuxièmement, bien que la convention compte une trentaine ou une quarantaine de pages, elle sert essentiellement à ramener les choses à la normale lorsque ça grince un peu. Par exemple, je ne pense pas que le caucus NPD ait reçu beaucoup de griefs, ici, à Ottawa. Je voudrais en fait demander aux deux témoins combien de griefs sont déposés chaque année et combien sont soumis à un arbitre de l'extérieur? Est-il nécessaire que bon nombre de griefs soient soumis à un arbitre de l'extérieur ou peut-on trouver un autre moyen pour mieux protéger les droits des employés? Ils ont ce recours lorsque le problème ne peut pas être réglé avec l'employeur dans un délai raisonnable.

J'en arrive à ma dernière remarque. Prenons l'exemple d'une université, où les adjoints de recherche travaillent pour des professeurs. Ils travaillent pour le département, ils sont dirigés par le professeur, et leur employeur est l'université. En d'autres termes, on peut retrouver ailleurs ce genre de situation, où deux ou trois personnes se partagent en réalité les responsabilités de l'employeur. C'est moi qui donne des instructions à mes employés, mais ils négocient avec le caucus par l'intermédiaire de leur syndicat; toutefois, je suppose que c'est le président de la Chambre qui est en réalité leur employeur, car c'est lui, en tout cas, qui signe les chèques de paye. En effet, les chèques sont signés par la Chambre des communes, ce qui leur assure leurs pensions de retraite et toutes les autres indemnités. Il s'agit donc là d'une situation assez complexe . . .

M. Tupper: Mike, au risque de vous interrompre, j'aimerais quand même savoir si, à votre avis, le reste de la convention pourrait nous servir de modèle. Je veux parler, plus précisément, de tous les articles qui suivent les articles 8, 9 et 10 et d'une partie de l'article 24.

M. Cassidy: Il se peut que certaines dispositions de la convention puissent nous inspirer, mais ce texte est celui auquel ont abouti les deux parties après la négociation collective. La convention que nous avons est sans doute assez longue, mais c'est parce que les employés des caucuses NPD ont beaucoup d'exigences et qu'ils aiment procéder de cette façon. Il se peut que la convention signée par votre caucus ou par le caucus Libéral soit plus brève et qu'elle ne porte que sur un petit nombre de questions; toutefois, en ce qui concerne notre convention à nous, il me faudra auparavant consulter mon caucus qui, je le crois, préférera sans doute vous en communiquer les faits saillants ou certaines dispositions précises plutôt que le texte intégral.

M. Thompson: Si vous cherchez un modèle dont vous pourriez vous inspirer pour réglementer les relations de travail sur la Colline parlementaire, je peux vous dire que les amendements que nous vous avons présentés permettraient d'améliorer considérablement le Bill C-45. À cet égard, je me permets de vous rappeler deux choses très importantes, à savoir qu'il est

[Text]

of Parliament, whether they work in MP's offices or elsewhere, be covered by that legislation because there will simply be a growing number of problems over the years unless there is some kind of avenue available to people to address their concerns and not simply to be told that this is the way it is and that is all there is to it. People do not respond very well to that.

• 1625

Finally, given the very, very delicate nature of your dual role as legislators and Members of Parliament and employers, it will be very important to have real and perceived fairness with respect to Bill C-45 or any eventual labour legislation adopted for the Hill. In order to do that, clearly those avenues of appeal have to be open and everyone has to be covered by the legislation.

The Chairman: I would like to just put it on the record that in the bill we are looking at, it says in clause 85 on page 42:

(d) A Member of Parliament who, in that capacity, employs or engages the services of any person or has the direction

In other words, it sets out that an MP is considered an employer, and I think that reflects the current situation. I do not think that is a departure, as far as the staff of members are concerned.

With that I would like to thank you very much for coming. It has been very enlightening.

Mr. Thompson: Thank you very much.

The Chairman: Ladies and gentlemen, I am pleased to have Mr. Rachlis here today, who has asked to speak to us. Would you like to make an opening statement, Mr. Rachlis?

Mr. Chuck Rachlis (Research Associate, NDP Caucus, Ontario Public Service Employees' Union, Local 593): Yes. I am Chuck Rachlis, the unit steward for Ontario Public Service Employees' Union Local 593, which represents the Ontario NDP caucus employees. Thank you for having me here.

We have sent a brief, which I understand has been circulated. In addition, I have provided a copy of our collective agreement, which is current. I apologize for not getting it here earlier, but I also have a letter from caucus management expressing their concurrence with the position we have taken. I have provided copies to the clerk.

I am here today to voice the opposition to Bill C-45, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, of Local 593 of the Ontario Public Service Employees' Union. Local 593, which represents the employees of the New Democratic Party caucus at the legislature of Ontario, is well placed to make an informed assessment of the bill. Employees of the Ontario NDP at Queen's Park are now in the 21st year of a formal collective bargaining relationship with the caucus. We are therefore able to speak authoritatively, we think, about the impact of unionization upon the varied working activities

[Translation]

absolument essentiel que tous les employés du Parlement, qu'ils soient dans un bureau de député ou ailleurs, soient couverts par cette loi, car les problèmes ne feront que se multiplier si l'on n'offre pas aux employés un mécanisme leur permettant d'exprimer leurs préoccupations, plutôt que de leur dire que c'est à prendre ou à laisser. Quand on traite les gens de cette façon, il faut s'attendre à des problèmes.

Enfin, étant donné la nature très délicate de votre rôle triple de législateur, de député et d'employeur, il faut absolument que le bill C-45, ou le texte auquel vous aboutirez, soit vraiment équitable pour tous et soit perçu comme tel. Or, pour atteindre cet objectif, il faut que les mécanismes d'appel soient accessibles à tous et que tous les employés soient protégés par la loi qui sera adoptée.

Le président: Je voudrais simplement vous rappeler que, dans sa version actuelle, le projet de loi porte, à l'article 85, page 42, que:

d) Le parlementaire qui, ès qualités, retient les services d'une personne ou qui est responsable . . .

En d'autres termes, cet alinéa précise qu'un député est considéré comme un employeur, ce qui reflète bien, à mon avis, la situation actuelle. Il ne s'agit donc pas d'un changement pour ce qui est des employés des bureaux des députés.

J'aimerais, là-dessus, remercier nos témoins de cet après-midi, car la discussion a été très intéressante.

M. Thompson: Merci beaucoup.

Le président: Mesdames et messieurs, j'ai le plaisir d'accueillir maintenant M. Rachlis, qui a demandé à comparaître devant notre comité. Avez-vous une déclaration à faire, M. Rachlis?

M. Chuck Rachlis (adjoint de recherche, Caucus NPD, Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario, section locale 593): Oui. Je m'appelle Chuck Rachlis et je suis délégué syndical du Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario, et plus précisément de la section locale 593 qui représente les employés du caucus NPD ontarien. Merci de m'avoir invité.

Nous vous avons fait parvenir un mémoire qui a dû vous être distribué. Nous avons également un exemplaire de notre convention collective actuelle. Je m'excuse de ne pas vous l'avoir fait parvenir plus tôt, mais j'ai également une lettre de la direction du caucus endossant la position que nous avons arrêtée. J'en ai donné des exemplaires à la greffière.

Si je comparais devant votre comité aujourd'hui, c'est pour vous dire pourquoi la section locale 593 du Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario s'oppose au Bill C-45, la Loi sur les relations de travail au Parlement. La section locale 593, qui représente le personnel du caucus du Nouveau parti démocratique à l'Assemblée législative de l'Ontario est bien placée pour faire une évaluation sérieuse du projet de loi. Les rapports entre le personnel et le caucus du NPD à Queen's Park sont soumis à un régime de négociation collective depuis 21 ans. Nous sommes donc en mesure de parler avec autorité de l'incidence de la syndicalisation sur les

[Texte]

which contribute to and are an essential basis of what we call the parliamentary process.

In light of our experience at Queen's Park, members of Local 593 are convinced that the right to establish a collective bargaining relationship with the employer is quite as appropriate and necessary in a legislative setting as in any other workplace. The right of free association recognized by the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which has very properly been defined by the courts to entail the right to organize and strike, is fundamental to a free and democratic society. This right should extend to all Canadian workers in all Canadian workplaces, not excepting the Parliament of Canada.

We contend, of course, that employees must have the right to choose whether or not to seek the protection of a union contract. We do not hold—and nor does the rest of the Canadian labour movement—that all workers must bargain collectively, but we do insist that they must not be precluded from exercising the right to free association, including the right to bargain all terms and conditions of employment where they freely choose.

• 1630

At Queen's Park, our counterparts employed by the Liberal and Conservative caucuses are not organized, although they have that legal right. We are of course content they should enjoy whatever employment status they choose, provided that the right to secure the benefits of a formal collective bargaining relationship is in no way abridged.

At this point, it is appropriate to further detail our situation as a bargaining unit of parliamentary employees. Our union represents approximately 75 caucus employees who work in such classifications as legislative assistant, print room operator, researcher, driver, press assistant, and in a variety of other capacities to assist the leader and other MPPs.

Just so you will know, there are job descriptions attached to the contract. Our collective agreement, a copy of which accompanies this brief, contains 29 detailed provisions establishing terms and conditions of caucus employment. These include union security, economic equality for women employees, health and safety, seniority, promotion and transfer, grievance and arbitration, lay-off, hours of work, wages, vacations, benefits and pensions. Many of these provisions, such as article 14 which deals with bilingual ridings and positions, accommodate the particular circumstances of political representation, but most of the provisions in our collective agreement are typical of those negotiated in other workplaces.

There is a widespread and often unstated feeling that because parliamentary work is politically sensitive, it is somehow necessary to impose tighter control over the political activities of parliamentary employees, than over those of civil servants who often labour without full political rights. We wish to draw your attention to the guarantee of political rights of self-expression contained in the no discrimination clause. It

[Traduction]

diverses activités professionnelles qui contribuent au «processus parlementaire» et en constituent les fondements essentiels.

À la lumière de leur expérience à Queen's Park, les membres de la section locale 593 sont persuadés que le droit à la négociation collective avec l'employeur est tout aussi approprié et nécessaire dans un cadre législatif que dans tout autre milieu de travail. La liberté d'association qui est enchâssée dans la Charte canadienne des droits et libertés et qui, selon les tribunaux, comporte le droit pour les travailleurs de s'organiser et de faire la grève, est fondamentale dans une société libre et démocratique. Ce droit devrait s'étendre à tous les travailleurs canadiens dans tous les milieux de travail, y compris le Parlement du Canada.

Nous soutenons, bien entendu, que les travailleurs doivent être libres de rechercher ou de rejeter la protection d'une convention collective. À l'instar des autres éléments du mouvement ouvrier canadien, nous ne croyons pas que tous les travailleurs doivent nécessairement recourir à la négociation collective, mais nous maintenons qu'ils ne doivent pas être privés de leur liberté d'association, y compris du droit de négocier toutes leurs conditions de travail lorsqu'ils choisissent librement d'exercer ce droit.

À Queen's Park, nos homologues qui travaillent pour le compte des caucuses libéral et conservateur ne sont pas organisés. Nous acceptons évidemment qu'ils jouissent de la situation professionnelle de leur choix, à la condition que notre droit à la négociation collective ne soit aucunement restreint.

Il convient à cette étape de préciser notre position en qualité d'unité de négociation de fonctionnaires parlementaires. Notre syndicat représente environ 75 employés qui secondent le chef du parti et d'autres membres du caucus provincial à divers titres, notamment en qualité d'adjoints législatifs, d'opérateurs de presse, de documentalistes, de chauffeurs et de secrétaires de presse.

À titre d'information, vous trouverez des descriptions de poste annexées à notre convention collective. Celle-ci, dont un exemplaire est joint au présent mémoire, contient 29 dispositions détaillées qui régissent les conditions de travail au caucus, y compris : la sécurité syndicale, la parité salariale des femmes, la santé et la sécurité, l'ancienneté, les promotions et les mutations, les griefs et l'arbitrage, les licenciements, la durée du travail, les vacances, les avantages sociaux et le régime de pensions. Un grand nombre de ces dispositions, par exemple l'article 14 sur les circonscriptions et les postes bilingues, tiennent compte des circonstances particulières afférentes à la représentation politique. Par contre, la plupart des modalités de notre convention collective sont typiques des contrats de travail négociés dans la plupart des autres milieux.

L'opinion est très répandue, et souvent tacite, qu'en raison de la nature délicate du travail parlementaire, il y a lieu d'assujettir l'activité politique du personnel parlementaire à des contraintes plus rigoureuses que même celles qui sont imposées aux autres fonctionnaires privés souvent de leurs pleins droits politiques. Nous voulons donc attirer votre attention sur l'article 15.02 de notre convention, qui protège

[Text]

provides that all of our members enjoy the full political rights of members of the NDP and those are very broad-ranging.

We believe our collective agreement has greatly improved both the productivity and the humanity of our workplace. Its provisions appropriately regulate all important areas of employment relations. The management of the Ontario NDP caucus concurs on this assessment, and we urge your committee to refer to their view of the utility of a free collective bargaining relationship in the management of work in a legislative context. As I have noted, that is provided in the letter which I have made available to the clerk.

The fundamental value of a collective agreement is that it both establishes rights and responsibilities, and defines how conflicts over such matters may be resolved. There are conflicts in all workplace situations and ours is no exception. If these are not resolved by a fair mechanism, such as a grievance procedure, the deck is clearly stacked in favour of the employer, and the rights of employees may suffer. The regulation of employment relations by collective bargaining produces fair and efficient resolution of the difference which are bound to arise.

As I have indicated, our bargaining relationship has been continuous since 1965. Caucus employees first secured voluntary recognition as a unit of local 343 of the Office and Professional Employees' International Union. The first collective agreement between that group and the NDP caucus took effect on January 1, 1966. In September 1981, caucus employees displaced the international union by securing formal certification under the Ontario Labour Relations Act as the Ontario NDP Caucus' Workers Union. The Caucus Workers' Union was an interim measure, intended to culminate in a merger with the Canadian public sector union. That merger took place in October 1982, when the Caucus Workers' Union became part of the Ontario Public Service Employees' Union. The NDP caucus bargaining unit is now part of local 593, a composite local.

Just for clarification, there is another group of non-associated employees, which together with us, forms the local. We are a unit within the local, but for all intensive purposes, we are separate organizations. It may be of interest to note that an association of constituency assistants to MPPs set up several years ago, recently merged with OPEIU.

A collective agreement has been negotiated between the constituency assistants and the caucus, but has not yet been ratified. As union members, and in light of our particular experience of working under a collective agreement and a legislative context, the employees of the Ontario NDP caucus consider Bill C-45 to be a regressive piece of anti-labour law, designed to remove the right of free association from those who work in and for the Parliament of Canada. We condemn

[Translation]

les droits politiques et interdit toute discrimination. Cet article porte que tous nos membres jouissent de tous les droits politiques des membres du NDP, et ces droits sont très vastes.

Nous croyons que notre convention collective a beaucoup amélioré à la fois la productivité et le caractère humain de notre milieu de travail. Ses dispositions régissent adéquatement tous les éléments importants des relations professionnelles. Nous croyons que les dirigeants du caucus néo-démocrate de l'Ontario en conviendront, et nous prions votre Comité de demander leur avis sur l'utilité de la négociation collective pour des fonctions de gestion, dans un contexte législatif. C'est ce que confirme la lettre que j'ai donnée à la greffière, comme je vous l'indiquait tout à l'heure.

Les avantages fondamentaux d'une convention collective sont doubles: elle établit les droits et les obligations des deux parties, et elle définit la procédure de règlement des conflits éventuels. Des conflits surviennent dans tous les milieux de travail et, s'ils ne sont pas réglés au moyen d'un mécanisme équitable tel qu'une procédure de règlement des griefs, les dés sont pipés en faveur de l'employeur. La réglementation des relations professionnelles par la négociation collective permet de résoudre les différends inévitables de manière équitable et efficace.

Comme nous l'avons déjà précisé, le personnel du caucus néo-démocrate de l'Ontario a recours à la négociation collective depuis 1965. Pour commencer, il a obtenu la reconnaissance volontaire en qualité d'unité de la section locale 343 de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau. La première convention collective conclue entre l'UIEPB et le caucus néo-démocrate est entrée en vigueur le premier janvier 1966. En septembre 1981, le personnel du caucus a évincé le syndicat international en se faisant accréditer officiellement aux termes de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario comme le Syndicat des travailleurs du caucus néo-démocrate (CWU). Le CWU devait jouer un rôle de transition, puisqu'il devait fusionner plus tard avec un syndicat canadien de fonctionnaires. Cette fusion eut lieu en octobre 1982, lorsque le CWU fut incorporé dans le Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario. L'unité de négociation du caucus néo-démocrate fait maintenant partie de la section locale 593, une section mixte du SEFPO.

Permettez-moi de vous indiquer ici qu'un autre groupe d'employés non associés constitue avec nous la section locale. Nous sommes donc une unité au sein d'une section locale, mais à toutes fins pratiques, nous sommes des organisations séparées. Il n'est peut-être pas hors de propos de noter qu'une association d'adjoints de députés provinciaux dans les circonscriptions, créée il y a plusieurs années, a fusionné récemment avec le SEFPO.

Une convention collective a été négociée entre les adjoints de circonscription et le caucus, mais elle n'a pas encore été ratifiée. En tant que syndicalistes, et à la lumière de leur expérience particulière d'un régime de travail régi par une convention collective dans un contexte législatif, le personnel du caucus néo-démocrate de l'Ontario estime que le projet de loi C-45 est une mesure législative rétrograde et anti-syndicale qui vise à priver des employés du Parlement du Canada de leur

[Texte]

this bill for severely restricting the collective bargaining rights of all such workers, and we object in particular to the outright exclusion of some 1,200 MP's staff and others from the scheme of staff relations established by the bill for the balance of the Parliamentary employee group.

• 1635

Of course at the same time, we share the view of the Public Service Alliance of Canada that the system established by C-45 is not satisfactory and we endorse PSAC's specific objections and suggestions for amendment.

In our view, it is deplorable that Bill C-45 seeks to prevent parliamentary employees now pursuing certification within the PSAC from attaining full collective bargaining rights under the Canada Labour Code, but it is altogether disgraceful that the bill would actually terminate the existing bargaining relationship between PASS, the group you have just heard from, and the NDP caucus in the House of Commons.

It is quite impossible to reconcile this wretched piece of legislation with the Progressive Conservative pledge expressed by the now Prime Minister to build "an improved collective bargaining system" within the federal public service. Obviously, that promise should have carried a footnote saying that people who work on Parliament Hill need not apply.

Local 593's condemnation of this restrictive labour relations regime for parliamentary employees arises in part from our principal rejection of any limit on the freedom of association. So too does it reflect the sympathy of unionized employees of the Ontario NDP caucus for our brothers and sisters who work for elected New Democrats federally.

We must, however, also note that Bill C-45 limits collective bargaining rights in what has been an especially troubled workplace. It is a matter of public record, as for instance in the prematurely released recollections of Mr. Speaker Francis, that employment relations on Parliament Hill have in the recent past been urgently in need of thorough reform.

While improvement is apparent of late, it should be understandable to all MPs why parliamentary workers have continued to seek the protections afforded by full collective bargaining rights. The democratic response would be to enlarge and entrench those rights. Bill C-45, by contrast, follows the autocratic course of restriction, removal and denial.

It is incumbent upon local 593 in its rejection of the bill to deal squarely with the assertion that extension of collective bargaining rights is somehow incompatible with and even fundamentally subversive of the working of our parliamentary institutions. For example, Mr. Boudria, the member for Glengarry—Prescott—Russell, expressed doubt about the

[Traduction]

liberté d'association. Nous condamnons ce projet de loi parce qu'il limite beaucoup le droit à la négociation collective de tous les travailleurs de ce groupe et nous nous opposons tout particulièrement à l'exclusion des quelque 1,200 membres des cabinets des députés et autres employés du régime de relations professionnelles que le projet de loi prévoit pour les autres fonctionnaires du groupe parlementaire et qui est tout à fait inadéquat.

Nous partageons d'ailleurs l'avis de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, selon laquelle le système établi en vertu du projet de loi C-45 est inacceptable, et nous appuyons ses objections et recommandations d'amendement.

Nous trouvons déplorable que le projet de loi C-45 tente d'empêcher plusieurs groupes de fonctionnaires parlementaires, qui ont entrepris des démarches pour se faire accréditer au sein de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de jouir de leurs pleins droits de négociation aux termes du Code canadien du travail. Il est tout à fait honteux que le projet de loi mette effectivement fin à la négociation collective entre l'Association du personnel de soutien du Parlement et le caucus néo-démocrate de la Chambre des communes.

Il est parfaitement impossible de concilier cette vile mesure législative avec la promesse du parti conservateur, exprimée par l'actuel Premier ministre qui, lors de la campagne électorale de 1984, s'est engagé à doter la fonction publique fédérale d'un « meilleur système de négociation collective ». De toute évidence, cette promesse aurait dû être assortie d'une réserve: le personnel de la Colline du Parlement est exclu.

Si la section locale 593 condamne ce régime restrictif de relations professionnelles pour les fonctionnaires parlementaires, c'est en partie parce que nous rejetons par principe toute limitation de la liberté d'association. Notre opposition reflète également la sympathie du personnel syndiqué du N.P.D. de l'Ontario pour nos confrères et consœurs qui sont au service des députés néo-démocrates au palier fédéral.

Nous signalons, cependant, que le projet de loi C-45 restreint le droit à la négociation collective dans un milieu de travail qui a été particulièrement troublé. C'est un fait, consigné dans les archives, notamment dans les mémoires de l'ancien président de la Chambre des communes, M. Francis, que de grandes réformes se sont imposées récemment pour assainir les relations professionnelles à la colline du Parlement.

Bien que la situation se soit améliorée dernièrement, tous les députés devraient comprendre les raisons pour lesquelles les employés parlementaires ont poursuivi leurs démarches pour obtenir la protection que leur confère le droit intégral à la négociation collective. La réaction démocratique serait d'étendre la portée de ce droit et de le garantir; à l'inverse, le projet de loi C-45 adopte la voie autocratique de la restriction, de la destitution et du déni.

En rejetant le projet de loi C-45, il incombe à la section locale 593 de réfuter sans ambages l'assertion voulant que l'octroi du droit à la négociation collective soit incompatible avec le bon fonctionnement de nos institutions parlementaires, voire qu'il est par essence propre à les ébranler. Par exemple, M. Boudria, député de Glengarry—Prescott—Russell, hésitait à

[Text]

right to strike for parliamentary employees because "the supremacy of Parliament has to be guaranteed", and because "nobody else can be in charge of Parliament". That is *Hansard*, November 1, 1985.

It is especially regrettable that an MP who prides himself on having served on the other side of the parliamentary employment fence should believe there is truth in the fundamentally silly equation of union with strike and of strike with threat to the civil power. Nobody who has any real understanding of labour relations supposes that a strike or lock-out is the necessary or even the typical outcome of bargaining in any workplace, and no one who has thought seriously about labour relations subscribes to the view that strike action will in fact always bring production to a halt, let alone end in the seizure of the factory by the workers' militia.

What are MPs afraid of? It is unseemly for the representatives of the people to be so very reluctant to permit the employees with whom they work most closely to enjoy the full reality and not just a partial form of the democratic right of free association.

We urge you to look at the practice of unionization in the Ontario legislature, rather than asserting it to be unacceptable in principle on Parliament Hill. Our collective bargaining relationship has been altogether free of strikes and lock-outs. There have been grievances, but these have been resolved; and there have been disputes across the bargaining table, but these have been followed by contract settlements.

All in all, as members of our caucus can tell you, our collective bargaining relationship has been flexible and amicable. The supremacy of the legislature of Ontario has survived quite unimpaired. But since it must honestly be conceded that collective bargaining rights might be so exercised as to entail a strike, we would also urge that MPs think concretely about just what that would mean. Must the cafeteria always be open? Need messengers always be on call? Might not the elected members get by, for a while at least, reiterating material in old memos rather than brandishing facts from new ones? To ask these questions is to answer them.

It is worth recalling in this connection that Parliament, like other legislative bodies, got along very well, even quite recently, with far fewer staff and far fewer resources in general at the disposal of the members.

And were Parliament to face even a complete withdrawal of services, who can doubt that back-to-work legislation could be drafted, printed and promulgated in double-quick time, with all the necessary labour performed by clerks at table and other senior officials, who assuredly would be managerial exclusions from any imaginable bargaining unit?

• 1640

A final observation deserves to be made about the tendency among legislators to invest the sovereignty of Parliament with meaning it should not properly be supposed to have. Those who

[Translation]

accorder le droit de grève aux fonctionnaires parlementaires parce qu'il faut garantir la suprématie du Parlement et parce qu'il (le Parlement) ne peut dépendre de personne. Cette citation est tirée du *Hansard*, numéro du 1^{er} novembre 1985.

Il est particulièrement regrettable qu'un député qui se fait gloire d'avoir déjà fait partie du personnel parlementaire prête foi à l'assimilation, fondamentalement stupide, de la syndicalisation à la grève et de la grève à la menace du pouvoir civil. Quiconque comprend vraiment les relations professionnelles ne suppose pas qu'une grève (ou un *lock-out*) est l'issue inévitable ou typique de la négociation, et ce dans tous les milieux de travail. Quiconque a déjà réfléchi sérieusement aux relations professionnelles rejettera la thèse qu'une grève suspend toujours la «production», voire qu'à la fin la milice des travailleurs prendra possession de l'usine.

Que craignent les députés? Il ne convient pas aux représentants du peuple d'hésiter tellement à permettre à leurs étroits collaborateurs de jouir de l'exercice intégral, et non partiel, de leur liberté d'association.

Nous vous prions d'examiner la syndicalisation telle qu'elle est pratiquée à l'Assemblée législative de l'Ontario au lieu d'affirmer qu'elle est inacceptable en principe à la colline du Parlement. Nos négociations collectives n'ont jamais mené à des grèves ni à des *lock-out*. Il y a eu des griefs, mais ils ont été réglés. Il y a aussi eu des différends à la table des négociations, mais ils ont été suivis de la signature de conventions collectives. Dans l'ensemble, comme les députés de notre caucus vous le diront, nos négociations collectives ont été souples et amicales. La suprématie de l'Assemblée législative de l'Ontario n'a pas été compromise.

Par ailleurs, il faut admettre en toute honnêteté que l'exercice du droit à la négociation collective pourrait conduire à une grève et nous incitons donc les députés à réfléchir aux conséquences concrètes d'une telle éventualité. Est-il essentiel que la cafétéria soit toujours ouverte? Est-il essentiel que les messagers soient toujours de service? Les députés ne pourraient-ils pas, pour un certain temps du moins, réitérer les données contenues dans leurs vieilles notes de service plutôt que d'en brandir de nouvelles? Poser ces questions banales, c'est y répondre.

Il y a lieu de rappeler, à cet égard, que le Parlement, comme tous les autres corps législatifs, fonctionnait très bien il n'y a pas si longtemps avec un personnel beaucoup moins nombreux et des ressources beaucoup moins abondantes qu'aujourd'hui.

Et si le Parlement était confronté à un retrait intégral des services, qui doute qu'une loi de retour au travail pourrait être rédigée, imprimée et promulguée en deux temps trois mouvements, tout le travail nécessaire étant exécuté par les greffiers à la Table et d'autres cadres supérieurs qui seraient assurément exclus de toute unité de négociation imaginable?

Une dernière observation s'impose sur la tendance parmi les législateurs à conférer à la suprématie du Parlement une signification qu'elle ne devrait pas avoir. Les observateurs qui

[Texte]

follow affairs at Queen's Park will recall vividly that former Premier Frank Miller uttered howls of outrage when the two opposition parties combined a year ago to topple his government. The accord signed by Bob Rae and David Peterson was held to be an affront to 400 years of parliamentary tradition. Yet today the parliamentary system is generally thought to have survived at Queen's Park. If the sovereignty of Parliament can serve an unprecedented accord, it is apparent it could probably also withstand a temporary stoppage in the flow of sandwiches, messages and memos.

In conclusion, Local 593 wishes to draw the attention of members of the committee to remarks made in the second-reading debate on the bill by Dan Heap, the member for Spadina. This MP's intervention so exactly goes to the heart of the moral case for conferring full collective bargaining rights upon all parliamentary employees that it deserves to be quoted at length:

I want to say a little bit now about our experience in the NDP caucus. As a trade unionist, I and some others have found it embarrassing to say that sometimes we have engaged in an activity, perhaps thoughtlessly, which we would not tolerate and did not tolerate when we were on the other side of the table in our bargaining as union members or representatives. We got brought up short by our union, the Parliamentary Association of Support Staff. It was embarrassing, but in fact the relationships have been improved since then and there was an equality established, a moral equality. I am still the employer in my office, but I am not an absolute monarch, and I would not want to be.

This from *Hansard*, November 1, 1985.

Dan Heap puts it very well: the freedom of association puts the establishment of a moral equality between employer and employed. It would be unconscionable and undemocratic for this committee to permit Bill C-45 to go forward and curtail existing bargaining rights for PASS as well as to impose anything short of a truly improved collective bargaining system on all the public servants who labour on the Hill.

OPSEU Local 593 calls upon the members of this committee to act upon their responsibility to uphold the right of free association for those with whom they work, instead of restricting it, as envisaged by this bill. This concludes the brief from OPSEU Local 593.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Rachlis. I have Ms Coppes, who has signified to question first.

Ms Coppes: First of all, I would like to begin by saying I am rather sorry you took the approach you did in your brief as compared with the approach taken by the federal NDP caucus. There are some of us in all of the caucuses who are genuinely interested in looking at how we can best confer collective bargaining rights. It seems to me from the tone of your brief

[Traduction]

suivent les débats à l'Assemblée législative de l'Ontario se souviendront très bien que l'ancien premier ministre Frank Miller a poussé des cris d'indignation lorsque les deux partis de l'opposition se sont unis il y a un an pour renverser son gouvernement. Il soutenait que l'accord conclu entre Bob Rae et David Peterson était un outrage à quatre siècles de tradition parlementaire. Aujourd'hui, cependant, on estime généralement que le régime parlementaire a survécu à *Queen's Park*. Si la suprématie du Parlement peut survivre à un accord sans précédent, il est évident qu'elle pourrait probablement supporter un arrêt temporaire du flot de sandwiches, de messages et de notes.

En conclusion, la section locale 593 désire porter à l'attention des membres du Comité les propos que M. Dan Heap, député de Spanida, a tenus lors du débat en deuxième lecture sur le projet de loi C-45. L'intervention du député touche au cœur même de l'argument moral en faveur de l'octroi du droit intégral de négociation collective à tous les membres du personnel parlementaire; elle est si percutante que nous la citons in extenso:

Je voudrais vous dire quelques mots maintenant de notre expérience au caucus du NPD. En tant que syndicalistes, d'autres et moi-même devons reconnaître avec embarras qu'il nous est quelque fois arrivé d'avoir, peut-être par inadvertance, une attitude que nous n'aurions pas tolérée et que nous ne tolérions pas quand nous étions de l'autre côté de la table des négociations en tant que syndicalistes ou représentants du syndicat. Nous nous sommes fait rappeler à l'ordre par notre syndicat, l'Association du personnel de soutien du Parlement. C'était embarrassant, mais en fait les rapports se sont améliorés depuis, parce qu'on a mis en place des rapports d'égalité, d'égalité morale. Je suis toujours l'employeur dans mon bureau, mais je ne suis pas un monarque absolu et je n'y tiens nullement.

Cette citation est tirée du *Hansard* du 1^{er} novembre 1985.

Dan Heap l'exprime très bien: la liberté d'association permet d'établir des rapports d'égalité morale entre l'employeur et ses employés. Il serait inadmissible et antidémocratique pour ce comité de permettre l'adoption du projet de loi C-45 et ainsi de restreindre le droit de négociation existant de l'Association parlementaire des employés de soutien et d'imposer rien d'autre qu'un « meilleur système de négociation collective » à tous les fonctionnaires qui oeuvrent à la colline du Parlement.

La section locale 593 du SEFPO convie tous les membres du Comité à être fidèles à leur obligation de défendre la liberté d'association de leurs collaborateurs au lieu de la restreindre comme l'envisage ce projet de loi. Voilà qui termine l'exposé du SEFPO, section locale 593.

Le président: Merci beaucoup M. Rachlis. M^{me} Copps est la première sur ma liste.

Mme Copps: Je tiens d'abord à vous dire que je trouve dommage de voir la position que vous avez prise dans votre mémoire comparativement à celle des employés du caucus néo-démocrate fédéral. Il y a des membres de tous les caucus qui s'intéressent vivement à trouver la meilleure façon d'accorder aux employés le droit à la négociation collective. D'après le

[Text]

you are more interested in scoring cheap political points. For it I am sorry.

However, this being said, I would like to ask how the provincial wing of the NDP was able to get certification under OPSEU while the Canada Labour Relations Board rejected the federal. It seems to me you have been given some actual legal justification and I would like to know a little bit about how the process occurred.

Mr. Rachlis: Okay. Let me start by assuring all members that our intent was not to score cheap political points. I see nothing cheap about pointing out the contradiction between the charter and this bill.

This being said, the procedure we followed was essentially to disengage ourselves from the international union we had been part of in 1981 and to establish ourselves as an independent organization. This was possible simply because the Ontario Labour Relations Board was prepared to accept our group as an appropriate bargaining unit. There were hearings in 1981. Obviously, the international union felt obliged to oppose our secession made arguments that our relationship with them had been satisfactory for both sides and that they saw no reason to be displaced. This was before I was there, but I have been through the material. The caucus workers were able to satisfy the Labour Relations Board that they in fact represented a majority and the majority wished to form this new group.

Having done this, the caucus employees then approached OPSEU. I think they also approached CUPE, but I am not sure of it. There was considerable discussion within OPSEU, which as you know represents mostly traditional civil servants. There was considerable discussion within OPSEU as to whether or not a group of legislative employees were an appropriate group within that union. Ultimately they satisfied themselves that we were an appropriate group, and gave us a local.

• 1645

Ms Copps: Did you have any involvement with the federal application as advisers to the CLRB?

Mr. Rachlis: No, we had none at all.

Ms Copps: I wonder why the Ontario Labour Relations Board would find it was no problem and the federal would seem to find it such a problem. I wondered if there was a difference in argumentation. I think Michael had suggested that possibly it might be because there was only the one bargaining unit, but you only have one bargaining unit there.

Mr. Rachlis: Yes. I am sorry I cannot help you at all. I do not know what the details of the federal application were.

Ms Copps: The other question I would like to ask is in relation to the process. I recall when I was at Queen's Park, there was a rather heated dispute at one point which involved

[Translation]

temps de votre mémoire, vous semblez plus intéressé à marquer des points politiques par des coups bas. C'est ce que je trouve désolant.

Cela dit, j'aimerais maintenant savoir comment la section provinciale du NPD a réussi à être accréditée pour le SEFPO tandis que la demande la section fédérale a été rejetée par le Conseil canadien des relations du travail. Je crois qu'on vous a communiqué les raisons juridiques de cette décision, et j'aimerais que vous me parliez un peu de tout le processus.

M. Rachlis: Très bien. Permettez-moi d'abord d'assurer à tous les membres du Comité que nous n'avions nullement l'intention de marquer des points politiques par des coups bas. Je ne vois rien de bas à souligner les contradictions entre la charte et ce projet de loi.

Cela dit, je vais maintenant vous parler du processus que nous avons suivi. Nous avons d'abord commencé par quitter le syndicat national dont nous faisons partie en 1981 pour nous constituer en organisation indépendante. La chose a été possible simplement parce que le Conseil ontarien des relations du travail était disposé à reconnaître notre groupe comme unité de négociation. Les audiences ont eu lieu en 1981. De toute évidence, le syndicat international s'est senti obligé de s'opposer à notre départ en prétendant que nos relations avaient jusque là été satisfaisantes de part et d'autre, et qu'il n'y avait aucune raison de nous permettre de partir. C'était avant mon arrivée, mais j'ai pris connaissance des documents. Les employés du caucus ont réussi à convaincre le Conseil des relations du travail qu'il représentait effectivement la majorité des employés, et que cette majorité désirait se constituer en groupe nouveau.

Une fois cette étape franchie, les employés du caucus ont communiqué avec le SEFPO. Je crois qu'ils ont également communiqué avec le SCEP, mais je n'en suis pas certain. On en a beaucoup discuté au sein du SEFPO qui, comme vous le savez, représente surtout les fonctionnaires ordinaires. L'OPSEU a longuement discuté pour savoir si un groupe d'employés législatifs pouvaient vraisemblablement faire partie du syndicat. En fin de compte, notre groupe a été accepté, et a reçu une section locale.

Mme Copps: Avez-vous agi à titre de conseillers auprès du CCRT pour la demande des employés fédéraux?

M. Rachlis: Absolument pas.

Mme Copps: Je me demande pourquoi le Conseil des relations du travail de l'Ontario n'a vu aucune objection à cette demande, alors que le conseil fédéral s'y est opposé. Les arguments présentés étaient-ils différents? Michael semblait dire que c'était peut-être dû au fait qu'il n'y avait qu'une seule unité de négociation mais votre groupe aussi ne représente qu'une seule unité.

M. Rachlis: Oui. Je regrette, mais je ne peux pas vous aider. Je ne connais vraiment pas les détails de la demande fédérale.

Mme Copps: L'autre question que j'aimerais vous poser concerne le processus. Lorsque j'étais à *Queen's Park*, je me souviens qu'il y avait eu, à un moment donné, toute une

[Texte]

an employee—I believe an employee of the leader's office, who was subsequently given a new assignment.

In the context of the arbitration process you have set up . . . In fact, let us say for purposes of discussion that you are an employer who has an employee who is doing reasonable work, but the two of you are like oil and water. You cannot get along or there is a personality conflict. How is this dealt with in the context of the NDP caucus? This person is now fired because you cannot get along with him, so he grieves and is found to be right because he has done his job.

Mr. Rachlis: I can answer your question, but it will take a little bit of going around the issue. The employer for our people is the caucus and the way in which the caucus organizes itself to be that corporate entity is to establish an administrative committee; it is this group of members—MPs, MPPs—that a committee of our people deal with as union and employer.

Short of misconduct or unsatisfactory work performance, there is in fact no possibility of firing someone; to my knowledge, no one has ever been fired. I can only speak accurately for the last 10 years, but I am not aware of anyone having been fired.

As in any workplace, and particularly in an intense one such as a legislature, quite often what has been referred to previously as problems of chemistry become more important than they are in some other places. It is hard to give a simple answer to how that is dealt with, because there are a variety of circumstances. In the case, for example, of a legislative assistant—who is sort of a combined executive assistant, secretarial and clerical person—where such a person has a serious conflict of personality or some incompatibility with an MPP, the most usual course of action is for that person or the member to indicate to the office manager, who is a supervisor for all those people, that he or she is unhappy and to request a transfer.

Essentially, what then happens is an informal process of asking around to see if there is some mutually agreeable shift that can take place. This is the easiest kind of incompatibility to work with, because there are 25 members, so there are more possibilities in terms of where to go if you just cannot stay where you are.

In other cases where there have been personality conflicts that become disruptive within much smaller groups, there have been grievances which have been resolved. There it is simply a question of hoping that the professionalism on both sides will govern the situation until good will and whatever can be built up again.

Occasionally people have made movements from one part of the organization to another, but this has essentially been done where there has been a vacancy and where the circumstances have matched. This does not mean that everyone is happy all

[Traduction]

histoire concernant un employé—je crois que c'était un employé du bureau du leader—qui, par la suite, a été réaffecté.

Dans le processus d'arbitrage que vous avez établi . . . Disons, pour les besoins de la discussion, que vous êtes un employeur et que vous avez un employé qui accomplit raisonnablement bien son travail. Malheureusement, vous êtes comme le feu et l'eau. Vous ne vous entendez absolument pas, il y a un conflit de personnalités. Comment pareille situation est-elle réglée dans le contexte du caucus néo-démocrate? Disons que la personne en question a été renvoyée parce que vous ne vous entendez vraiment pas avec elle; elle dépose un grief, et on lui donne raison, puisqu'elle faisait bien son travail.

M. Rachlis: Je peux répondre à votre question, mais il va falloir que je le fasse par des détours. L'employeur de nos gens est le caucus. La façon dont le caucus s'organise pour être l'employeur est d'établir un comité administratif. C'est avec ce groupe—composé de députés fédéraux et provinciaux—qu'un comité de nos employés traite dans une relation patronale-syndicale.

Faute d'inconduite ou d'un rendement insatisfaisant, il est en fait impossible de renvoyer un employé; à ma connaissance, personne n'a jamais été renvoyé. Je ne peux parler avec certitude que des 10 dernières années, mais je n'ai jamais connu de cas de renvoi.

Dans n'importe quel milieu de travail, particulièrement dans un milieu aussi intense qu'une assemblée législative, il arrive souvent que ce qu'on appelle des problèmes de personnalité s'avèrent encore plus nuisibles qu'en d'autres endroits. Il n'est pas facile d'expliquer en deux mots comment ces problèmes sont réglés, car les circonstances sont diverses. Par exemple, dans le cas d'un adjoint législatif—qui est un mélange d'adjoint administratif, de secrétaire et de commis—s'il y a un grave conflit de personnalités ou une autre incompatibilité quelconque entre lui et le député provincial, la solution la plus courante est, pour l'une ou l'autre des parties, de communiquer avec le gestionnaire du bureau, qui est en fait le superviseur de tous ces employés, pour lui signaler que la situation est intenable et qu'une mutation s'impose.

Il s'ensuit un processus informel qui consiste à voir s'il n'y aurait pas un autre bureau où cette personne pourrait travailler sans problème. C'est le genre de problème d'incompatibilité le plus facile à résoudre, puisqu'il y a 25 députés et, donc, plus de possibilités de mutations si la chose s'impose.

Dans d'autres cas où les conflits de personnalités ont nui à la productivité de groupes plus restreints, des griefs ont été déposés et résolus. Dans ces cas-là, il suffit simplement que le professionnalisme des deux parties reprenne le dessus, de sorte que tout le monde retrouve sa bonne humeur et la volonté de coopérer.

Il est arrivé à l'occasion que des gens soient mutés d'une partie de l'organisation à une autre, mais ça s'est généralement fait dans les cas où il y avait des postes à combler et où les circonstances le permettaient. Cela ne veut pas dire pour

[Text]

the time, but they have been dealt with in those variety of ways.

Ms Copps: I have one last question. What do you do in the case of an electoral change when you lose a lot of members and you do not have enough spaces? What do you do with the people who have lost their jobs when their members lost their jobs?

• 1650

Mr. Rachlis: The way it works is we have, as Michael will recall or has perhaps repressed, a very detailed procedure for dealing with lay-offs. The contract does provide that there will be no lay-off except for lack of budget. Because the budget is tied to electoral representation, what that means in real English is loss of members.

If the absolute number of members goes down and the budget available is reduced, there is quite a formal lay-off procedure which is similar to the one an industrial establishment would have. It is in reverse order of seniority within the job classification, so that, for example, if after an election we have one fewer member than we had, the person who is displaced is the most junior person in the same category, not necessary the most junior member of the union.

The other thing that happens is that we have what are known as bumping rights, where someone who is displaced as a result of that process has the right to basically push someone with less seniority aside and do their job provided they have the qualifications and expertise necessary. Because that can go several rounds, it can be a very tedious and cumbersome process. On the one occasion it has been necessary in dramatic form, which was in 1981, it was handled and done satisfactorily, although it was no great pleasure to anyone involved.

Ms Copps: Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Ms Copps. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I participated in bargaining some of the items in this contract . . .

The Chairman: Perhaps you would rather not comment then.

Mr. Cassidy: —and I found a typo in one of them as well.

Chuck, I would like to ask a couple of questions. As I understand it, as indicated in Jeff Lawrence's note here, the Ontario situation is almost the reverse of what is proposed under Bill C-45. In Ontario, MP staff in each of the caucuses have the rights to bargain collectively and to organize that would attach to any group of employees in any workplace in the province.

Mr. Rachlis: That is right.

Mr. Cassidy: The employees of the legislative assembly have no rights to organize. Their situation is therefore essentially the situation which prevails on the Hill right now here in Parliament after the recent judgment of the Federal Court that threw out the certification by the CLRB.

[Translation]

autant que tout le monde est heureux tout le temps, mais les problèmes ont généralement été réglés de diverses façons.

Mme Copps: Une dernière question. Que faites-vous s'il y a un changement électoral, si votre parti perd plusieurs députés et qu'il n'y a plus suffisamment de places? Que faites-vous de tous les employés qui ont perdu leur poste lorsque leur député a perdu son siège?

M. Rachlis: Comme vous le dira Michael, à moins qu'il ne se soit empressé de l'oublier, la procédure de licenciement est très circonstanciée. Notre convention collective précise que les licenciements ne seront autorisés que pour des raisons budgétaires; autrement dit, parce que certains députés n'auront pas été réélus, puisque le budget est lié à la représentation électorale.

Si le nombre absolu de députés diminue, réduisant ainsi le budget, la procédure de licenciement ressemble un peu à celle de toute autre entreprise industrielle. Au sein d'une classification d'emploi donné, si, après des élections, un député n'a pas été réélu, la personne déplacée est celle qui est la moins ancienne, mais non nécessairement la moins ancienne au syndicat. Les licenciements se font donc dans l'ordre inverse de l'ancienneté dans une même catégorie professionnelle.

Notre convention collective prévoit également ce que nous appelons le droit d'éviction, où quelqu'un qui a été déplacé à la suite de ce processus a le droit de remplacer quelqu'un qui a moins d'ancienneté, à condition que cette personne ait les compétences nécessaires pour exercer ses fonctions. Il faut parfois faire le tour plusieurs fois, si bien que ce processus est parfois lourd et assommant. Nous sommes passés par là en 1981, ce qui a été fait à la satisfaction de tous, bien qu'aucun des intéressés n'ait été ravi de le faire.

Mme Copps: Merci.

Le président: Je vous remercie, madame Copps. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'ai négocié certains éléments de cette convention . . .

Le président: Peut-être préféreriez-vous vous taire dans ce cas-là.

M. Cassidy: . . . et j'y ai trouvé une erreur.

J'aimerais vous poser deux questions. Si je comprends bien, et comme l'indique la note de Jeff Lawrence que j'ai ici sous les yeux, la situation en Ontario est presque l'inverse de ce que propose le projet de loi C-45. En Ontario, le personnel des députés, tous partis confondus, peut négocier ses droits et se joindre à tout autre groupe d'employés de la province.

M. Rachlis: C'est exact.

M. Cassidy: Les employés de l'Assemblée législative ne peuvent, eux, être syndiqués. Leur situation ressemble par conséquent quelque peu à celle qui existe ici, au Parlement, depuis que la Cour fédérale a rejeté l'accréditation accordée par le Conseil canadien des relations du travail.

[Texte]

Mr. Rachlis: I am not clear what you mean by employees of the legislative assembly.

Mr. Cassidy: People who work for the legislature in Ontario, not for the caucuses, have no right to organize and no right to bargain collectively.

Mr. Rachlis: Some of them are covered by the Crown Employees Collective Bargaining Act and may well find themselves in various OPSEU locals with other civil servants.

Mr. Cassidy: There is not the same trading practice in existence between the legislature and the rest of the government here, is that right?

Mr. Rachlis: No. Because the legislature has a fairly... I guess the analogy is that it is similar to other departments and operates as though the Speaker were the deputy minister. Because in comparison to other government ministries you have a large number of senior people and not nearly the proportion of junior people, there tends to be more people excluded as a proportion of the total group than you would find in a line department. People who are not excluded by virtue of being management are eligible for union membership.

Mr. Cassidy: This may be of help to Mr. Tupper and Mr. Turner...

Mr. Rachlis: Are you going to ask me who the employer is?

Mr. Cassidy: No, no. The situation in Ontario after 41 years of rule by one party, which shall be nameless, was that to some extent the NDP was almost forced into a state of siege. We occupied one space. We are all together, whereas the caucuses are scattered here.

My question arising out of that is that this contract includes such elements as seniority, bumping... The employees were considered as people, as being part of a common unit, even though the direction came from individuals such as the members. Also, until very recently, the members only had one staff person apiece. I began when there was only one for every two members. In a collective agreement, is it required that such things as seniority, bumping and those relatively developed features of this particular contract will prevail in any collective agreement, such as one that might be drawn up by the Conservative caucus and its staff here on Parliament Hill?

• 1655

Mr. Rachlis: Well, I think a lot of it has to do with the geography of the situation and not just whether you are all in one building. We represent only the Queen's Park caucus employees and that has made our relationship fairly easy to sort out in procedural terms. We do not represent the constituency assistants, the employees of the members in their home riding offices. If a bargaining unit was established that included both groups it would be very hard to have a set of terms as well-developed with regard to things like bumping.

Mr. Cassidy: Well, I know the answer I want, so let me ask the question again.

[Traduction]

M. Rachlis: Qu'entendez-vous exactement par employé de l'Assemblée législative?

M. Cassidy: Ceux qui travaillent pour l'Assemblée législative en Ontario, et non pour les caucuses, n'ont pas le droit d'être syndiqués.

M. Rachlis: Certains d'entre eux sont protégés par la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne et font sans doute partie de diverses sections locales du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario.

M. Cassidy: Les mêmes pratiques ne s'appliquent pas entre l'Assemblée législative et le reste du gouvernement, en Ontario, n'est-ce pas?

M. Rachlis: Non, parce que l'Assemblée législative possède... Elle ressemble à d'autres ministères, et on pourrait assimiler le président de l'Assemblée à un sous-ministre. Par rapport à d'autres ministères, le nombre de hauts fonctionnaires y est beaucoup plus important que le nombre de simples fonctionnaires, et c'est la raison pour laquelle un nombre plus important que la moyenne est exclu du groupe, et ce, par rapport à d'autres ministères d'exécution. Tous ceux qui n'occupent pas de postes d'encadrement peuvent adhérer à un syndicat.

M. Cassidy: Cela éclairera peut-être la lanterne de M. Tupper ou de M. Turner...

M. Rachlis: Allez-vous me demander qui est l'employeur?

M. Cassidy: Non, non. En Ontario, après qu'un parti, que je ne nommerai pas, eut régné pendant 41 ans, le NPD a été en quelque sorte obligé d'imposer un état de siège. Nous étions tous ensemble, alors qu'ici, les caucuses sont disséminés.

Cette convention comprend le droit d'ancienneté, le droit d'éviction... Les employés étaient considérés comme des personnes qui faisaient partie d'une unité, même si les ordres venaient des députés. Aussi, jusqu'à une date très récente, les députés n'avaient qu'un employé. Lorsque j'ai été élu député la première fois, un employé travaillait pour deux députés. Peut-on s'assurer que des droits, comme les droits d'ancienneté ou d'éviction, ainsi que d'autres éléments relativement nouveaux de cette convention, prévaudront, quelle que soit la convention signée, comme celle qui le sera peut-être par le caucus conservateur et son personnel ici, sur la Colline?

M. Rachlis: Eh bien, cela ne dépend pas du seul fait que vous seriez tous dans un même édifice. Nous ne représentons que les employés des caucuses de l'Assemblée législative, ce qui nous a permis de régler facilement tout problème de procédure. Nous ne représentons pas les employés des députés qui travaillent dans les circonscriptions. Si une unité de négociation englobait les deux groupes, il serait très difficile d'établir des modalités aussi perfectionnées que celles qui ont trait au droit d'éviction, par exemple.

M. Cassidy: Je sais ce que je veux vous faire dire, et je vais donc reformuler ma question.

[Text]

Mr. Rachlis: Let me just add one thing though. The agreement which is now being discussed for ratification purposes between the caucus constituency people and the NDP caucus is a very short agreement and it has nothing in it regarding seniority and bumping between the various members' offices.

Mr. Cassidy: In other words, an agreement can be as long or as short as the parties work out.

Mr. Rachlis: Yes, and in their case they felt that sort of regulation was inappropriate. Someone facing displacement because their Member was defeated in southern Ontario would not be very interested, and nor would the member be interested. I suspect if the optional alternate employment through a bumping procedure were in Thunder Bay or in Ottawa. They simply felt that they did not want to go after that kind of regulation.

Mr. Cassidy: The OPSEU with the Ontario conference has a mature bargaining relationship. It has been going for 20 years or so. About how many grievances are filed each year and how many grievances wind up with third-party arbitration for the 75 employees?

Mr. Rachlis: Well, we have only been 75 for a year so . . . My guess is that there are two or three or four grievances in any given calendar year. I believe in 1985 there were four or five. This year there is one.

Mr. Cassidy: How many go to outside arbitration?

Mr. Rachlis: Not more than one every two or three years goes to outside arbitration. Most of the problems that we encounter do not in fact go to grievance. They simply get worked out. We have found that one of the unanticipated benefits of having a formal grievance procedure is that nobody particularly wants to get involved in it unless that is the only way to solve something, because it is cumbersome and it takes time and simply getting three MPPs together in a room at a specific time is sometimes impossible for weeks.

Mr. Cassidy: So the formal procedure there really serves as a back-up for a constructive attempt between the employees and the employer to resolve the problem.

Mr. Rachlis: Yes, and where we have had recourse to it, it has worked very well with very few cases going out to an arbitrator. But I would say that we are no more reasonable a group of people than any other 50 employees. We have our share of problems but most of them do not in fact end up going to grievance because they get resolved without it.

Mr. Cassidy: Bill Tupper was asking about looking at the contract which the union was not too happy to share from the federal level. If you wanted to check and take counsel on this, this contract, although it is fairly detailed, would be typical of many other collective agreements in terms of the items that it tends to cover and the language it uses.

Mr. Rachlis: Yes, there are some items in there that are not the leading edge. I mean we are not blazing any new trails. But

[Translation]

M. Rachlis: Permettez-moi d'ajouter quelque chose, cependant. La convention en cours de négociation entre les employés des circonscriptions et le caucus du NPD est très courte et ne renferme aucune clause traitant de l'ancienneté ou de la supplantation entre bureaux de députés.

M. Cassidy: Autrement dit, une convention peut être très courte ou très longue, selon ce que les parties veulent.

M. Rachlis: Oui, et dans leur cas, elles ont estimé que cette réglementation n'était pas nécessaire. Ceux qui risquent d'être déplacés parce que leur député a été battu dans le sud de l'Ontario ne voudraient pas, je suppose, si un droit de supplantation existait, aller à Thunder Bay ou à Ottawa. Ils ont estimé que ce droit ne les intéressait pas.

M. Cassidy: Les négociations entre le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et la conférence de l'Ontario sont très évoluées, puisque ces rapports durent maintenant depuis plus de 20 ans. Combien de griefs sont déposés chaque année et combien d'entre eux passent devant un arbitre? Je parle des 75 employés.

M. Rachlis: Eh bien, nous ne sommes 75 que depuis un an, ou à peu près . . . Je dirais que deux, trois, ou peut-être quatre griefs sont déposés chaque année. Il y en a eu quatre ou cinq en 1985, et il y en a eu un cette année.

M. Cassidy: Combien d'entre eux passent devant un arbitre?

M. Rachlis: Pas plus d'un tous les deux ou trois ans. La plupart des problèmes qui surviennent ne vont pas jusqu'au stade du grief. On essaie de les résoudre avant. Cette procédure de grief officielle a du bon, puisque nous avons constaté, et sans que nous nous en doutions, que personne ne veut vraiment se lancer là-dedans, à moins que ce ne soit la seule solution possible, parce qu'elle est assommante, qu'elle demande du temps et qu'il est parfois impossible de réunir trois députés provinciaux dans une salle donnée, à une heure donnée, pendant des semaines.

M. Cassidy: Cette procédure, en fait, n'est qu'une mesure de réserve qui permet aux employés et à l'employeur de résoudre un problème de façon constructive.

M. Rachlis: Oui, et lorsque nous y avons eu recours, elle nous a permis de régler beaucoup de problèmes, et très peu d'entre eux ont dû passer par un arbitre. Mais nous ne sommes pas plus raisonnables que tout autre groupe de 50 employés. Nous avons notre part de problèmes, et la plupart d'entre eux ne font pas l'objet de griefs, car nous arrivons à les résoudre avant.

M. Cassidy: Bill Tupper voulait voir la convention collective signée à l'échelon fédéral, et le syndicat hésitait quelque peu à la lui donner. Si vous vouliez voir celle-ci, je dirais, même si elle est assez détaillée, qu'elle ressemble beaucoup à de nombreuses autres conventions collectives; on y retrouve à peu près les mêmes éléments et le même langage.

M. Rachlis: Oui, mais certaines clauses de notre convention ne sont pas particulièrement innovatrices. Nous ne montrerons

[Texte]

there are some items in there that are not typical of most other workplaces. For example, there is quite a detailed section on rights of women employees; there is quite a detailed section on technological change. What is in those sections is in many cases far in advance of the industrial norm. It is also true that workplaces which have been organized longer than we have, and which have stronger, more experienced unions with more serious problems, have agreements which are much more complicated than this.

• 1700

Mr. Cassidy: I think one of the answers to the bill is the right to strike does not enter into a collective agreement, because that is the structure within which collective bargaining normally takes place, under the Canada Labour Relations Act. The Ontario Labour Relations Act will set out the procedures with relation to when you can strike and when you cannot, and the only reference here is the agreement by the parties. It is normal in any collective agreement that the parties agree there will not be a strike or lock-out during the course of the collective agreement.

Mr. Rachlis: That in fact is a statutory requirement. If you do not have it in your contract, it is presumed to be there under Ontario law.

Mr. Cassidy: In the case of the federal law, I am not sure if it is in there or not. I think we proceeded as though we were working under the Canada Labour Relations Act, even though we are working in a legislative vacuum in terms of our contract.

The Chairman: Mr. Cassidy, you have run out of time. Mr. Turner. I caution our colleagues to keep it brief.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I will be brief. Just to work on this question of the right to strike, I want to ask our witness, who criticized Mr. Boudria, from Glengarry—Prescott—Russell, for his comments last fall about not supporting the right to strike on this . . .

Ms Copps: Just on that point, the brief is incorrect and should be appended, because Mr. Boudria supports the right to strike, except for essential designations, which is the PSAC position.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes, I agree with Ms Copps, there is certainly some confusion. Mr. Gauthier, the Member of Parliament for Ottawa—Vanier, does not support the right to strike on Parliament Hill. Your collective agreement does not either, and I am surprised and also pleased at that. I wonder whether you think the right to strike should be in Bill C-45.

Mr. Rachlis: Under Ontario law, every collective agreement must provide that there will be no strike or lock-out during its duration, and that is there to ensure any strike or lock-out which occurs can be dealt with under the definitions of legal strike or illegal strike, as provided in the law.

[Traduction]

pas la voie. Mais il en existe d'autres que l'on ne retrouve pas dans d'autres conventions. Par exemple, notre convention comporte un passage assez détaillé sur les droits des employées et sur les mutations technologiques. On ne retrouve pas ces parties de notre convention dans de nombreuses autres conventions collectives industrielles. Mais il faut dire aussi que certaines entreprises, dont les employés sont syndiqués depuis plus longtemps, dont les syndicats sont plus puissants, plus expérimentés et ont des problèmes plus grands, ont des conventions collectives qui sont beaucoup plus compliquées que la nôtre.

M. Cassidy: Je crois que le droit de grève n'est pas prévu dans une convention collective parce que les négociations collectives ont en général lieu dans le cadre de cette convention, aux termes de la Loi sur les relations de travail du Canada. La Loi sur les relations de travail de l'Ontario fixe la procédure à suivre en cas de grève et, en l'espèce, la seule référence qui existe est l'accord signé par les parties. Dans toute convention collective, il est normal que les parties conviennent qu'aucune grève ou qu'aucun lock-out n'aura lieu avant l'expiration de ladite convention.

M. Rachlis: C'est en fait ce qu'exige la loi. Si cette clause ne figure pas dans votre convention collective, elle est sous-entendue aux termes de la loi en Ontario.

M. Cassidy: Je ne sais pas si la loi fédérale le prévoit ou pas. Je crois que nous avons procédé comme si nous relevions de la Loi sur les relations de travail du Canada, même si notre convention ne possède aucune assise législative.

Le président: Monsieur Cassidy, il ne vous reste plus de temps. Monsieur Turner. Je vous demanderais à tous d'être brefs.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je le serai. Pour revenir sur ce droit de grève, je voudrais demander à notre témoin, qui a critiqué M. Boudria, de Glengarry—Prescott—Russell, pour avoir dit, l'automne dernier, qu'il ne voulait pas que le droit de grève figure dans ce . . .

Mme Copps: Sur ce point, ce que dit le mémoire à ce sujet est inexact, et je voudrais que ce soit consigné, car M. Boudria est partisan du droit de grève, sauf pour ceux qui exercent des fonctions essentielles, et c'est là la position adoptée par l'Alliance de la fonction publique du Canada.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui, j'en conviens, la confusion semble régner. M. Gauthier, député d'Ottawa—Vanier, n'est pas en faveur du droit de grève pour les employés de la Colline. Votre convention collective ne prévoit pas ce droit non plus, et j'en suis surpris, tout en étant ravi. Pensez-vous que le droit de grève devrait figurer dans le projet de loi C-45?

M. Rachlis: La loi, en Ontario, exige que toute convention collective stipule qu'aucune grève ou lock-out n'aura lieu avant l'expiration de cette convention, et c'est pour veiller à ce que toute grève ou tout lock-out puisse être défini comme grève licite ou illicite, comme le prévoit la loi.

[Text]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Is that not a contradiction?

Mr. Rachlis: No, I do not believe so, because under Ontario law, which is typical of Canadian jurisdiction, the right to strike is something which has to be exercised according to formal procedures and according to strict requirements. In essence, what is desired in terms of the legislative intent is any strike which occurs can only occur in the demonstrated failure of collective bargaining.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): All I want to know is whether you think it should be in Bill C-45.

Mr. Rachlis: Yes, I do.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It has been said that no bill is better than this bill. Do you agree with that?

Mr. Rachlis: I am not quite sure what it means. Do you mean there is no such similar legislation superior to this?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): No, Bill C-45 has come under a lot of criticism for not necessarily what is in it, but what is not in it, and some unions have said that no bill would be better than this bill, meaning Bill C-45.

Mr. Rachlis: Yes, I would agree with that.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Turner. Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, I would like to reiterate the comments of Ms Copps vis-à-vis the tone of the brief. We have had some pretty good stuff, and we have been working together very well as a committee on a non-partisan basis, because actually this is a non-partisan situation. I do not think we needed what I find on page 7 of the brief, so I have just one brief question.

I want to displace the notion in the mind of the witness that I am just here to eat sandwiches and have people run messages for me, and that when we talk about what is going to happen if there is a strike on Parliament Hill, it is not simply a temporary stoppage in the flow of messages, sandwiches and memos. But to do the business we—at least I—consider to be indivisible of Parliament, we require electricians, translators, bus drivers, security, library, telephone, page, cafeteria, House staff, Hansard, printing, distribution and television.

• 1705

I think one might... Let us stop suggesting I am just here to eat. I think it is those things we are talking about. If Parliament is to function and if we are not to be held hostage to a strike, we just cannot put ourselves in a position... You derogate from the other good things you might have said in your brief when you make those comments. This is the only point I have, Mr. Chairman.

[Translation]

M. Turner (Ottawa—Carleton): N'y a-t-il pas contradiction?

M. Rachlis: Non, je ne le crois pas, car aux termes de la loi ontarienne, qui est typique de toutes les autres lois, le droit de grève doit être exercé après qu'on a suivi certaines procédures et respecté certaines conditions. De fait, une grève ne peut survenir que si les négociations collectives ont échoué.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je veux simplement savoir si vous pensez que ce droit devrait figurer dans le projet de loi C-45.

M. Rachlis: Oui.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Certains ont dit que ce projet de loi est tellement mauvais qu'ils préféreraient qu'aucun ne soit déposé. Qu'en pensez-vous?

M. Rachlis: Je ne vois pas où vous voulez en venir. Voulez-vous dire qu'il n'existe aucune autre loi qui soit supérieure à celle-ci?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Non, le projet de loi C-45 a été vivement critiqué, non pas pour ce qu'il renferme, mais pour ce qu'il ne renferme pas, et certains syndicats ont dit qu'ils préféreraient ne voir aucun projet de loi plutôt que celui-ci, c'est-à-dire le projet de loi C-45.

M. Rachlis: Oui, je suis entièrement d'accord.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Turner. Monsieur Lewis.

M. Lewis: Monsieur le président, je voudrais reprendre à mon compte les observations faites par M^{me} Copps au sujet du ton de ce mémoire. Nous avons entendu d'excellents témoignages, et notre Comité a réussi à examiner le projet de loi sans esprit de parti, puisque la situation le veut. Je ne crois pas que ce qui est dit à la page 7 du mémoire soit vraiment nécessaire, et je me contenterai de vous poser une toute petite question.

Je ne voudrais pas que le témoin pense que je ne suis ici que pour avaler des sandwiches et pour faire courir les messages; et si jamais les employés de la Colline font la grève, ce ne seront pas simplement les messages, les sandwiches et les notes de service qui disparaîtront temporairement. Toutefois, pour nous acquitter des fonctions que je juge intrinsèques au Parlement, nous avons besoin d'électriciens, d'interprètes, de chauffeurs d'autobus, d'agents de sécurité, de bibliothécaires, de standardistes, de pages, d'employés à la cafétéria, à la préparation du Hansard, à l'imprimerie, à la distribution et à la télévision.

Cessons de nous imaginer que nous ne sommes ici que pour manger! Pour que le Parlement puisse fonctionner et afin d'éviter que nous soyons à la merci d'une grève, nous ne pouvons tout simplement pas nous mettre dans une position... En disant cela, vous discréditez les autres remarques positives que vous avez faites tout à l'heure. C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président.

[Texte]

The Chairman: Thank you. Mr. Tupper, did you not indicate you wanted to say something?

Mr. Tupper: Just a question, Mr. Chairman. I am just wondering if our witness could expand at all on article 15.

Mr. Rachlis: I do not have a copy before me.

Mr. Tupper: It is the one that relates to . . .

Mr. Rachlis: My recollection is that it says all members have the full rights of self-expression possessed by members of the NDP; at least this is how I remember it. Is this close?

Mr. Tupper: I think there were three parts to it.

Mr. Rachlis: Oh, okay. I thought you meant specifically the point we had alluded to.

Mr. Tupper: This was the middle part.

Mr. Rachlis: Okay. Article 15.01 is the . . .

Mr. Tupper: No problems.

Mr. Rachlis: Okay, article 15.02 is the one I have tried to quote, not terribly successfully. I can tell you this has never been the point of a grievance. Part of it, I suppose, has to do with the point the PASS representatives made, which is that we share the objectives of our employers. Also I think it is fair to say that on both sides of the labour-management relationship, there is a fair degree of professionalism. It is understood, particularly in a legislative environment where you are dealing with policy questions and issues that go well beyond the normal range of workplace relations, it may well occur that there are differences of opinion, sometimes very strong differences.

My own experience is that it has never been a problem, no more than differences that might exist, for example, within a caucus or between a caucus and a party supporter who does not like a particular policy.

Mr. Tupper: Just before you leave this, have you never found any conflict between articles 15.02 and 15.01?

Mr. Rachlis: Oh, no. No, article 15.01 is simply that there will not be discrimination. There is a whole number of items such as are found in various provincial human rights codes, grounds for non-discrimination and prohibited grounds for what might be classed as discrimination.

Mr. Tupper: Can you comment at all about the personal services issue?

Mr. Rachlis: Yes.

Mr. Tupper: I realize we are not talking about getting sandwiches and picking up dry cleaning. But where do you draw the other fine line?

Mr. Rachlis: I think if you read through the document, you will conclude that article 15.03 is quite different in terms of tone. It suddenly drops down to very particular sorts of things.

What I have been told about article 15.03 is that it represents an effort to formalize the relationship on a number of

[Traduction]

Le président: Merci. Monsieur Tupper, ne vouliez-vous pas intervenir?

M. Tupper: Je voudrais simplement demander au témoin de nous donner plus de précisions sur l'article 15.

M. Rachlis: Je n'ai pas le texte devant moi.

M. Tupper: C'est le seul article qui porte sur . . .

M. Rachlis: Si je me souviens bien, cet article porte que tous les membres ont la même liberté d'expression que les membres du NPD; c'est tout ce dont je me souviens. C'est cela?

M. Tupper: Il y avait trois parties.

M. Rachlis: Ah, je croyais que vous vous reportiez précisément à ce que nous avons dit tout à l'heure.

M. Tupper: C'était au milieu.

M. Rachlis: Bien. L'article 15.01 est . . .

M. Tupper: Pas de problème.

M. Rachlis: C'est l'article 15.01 que j'ai essayé de citer, mais sans grand succès malheureusement. Je peux vous dire en tout cas qu'il n'a jamais fait l'objet d'un grief. Il concerne en partie ce qu'ont dit tout à l'heure les représentants de la PASS, à savoir que nous partageons les objectifs de nos employeurs. On peut dire également que des deux côtés, aussi bien de l'employeur que des employés, il y a un certain niveau de professionnalisme. Il est bien entendu, surtout dans un contexte législatif où l'on est amené à traiter de questions touchant l'intérêt public, qu'il peut y avoir des divergences d'opinion, parfois très marquées.

Personnellement, je n'ai jamais constaté de problème particulier à ce niveau-là, car ces divergences d'opinion peuvent fort bien exister au sein d'un caucus ou entre un caucus et un membre du parti qui n'approuve pas telle ou telle politique.

M. Tupper: Avant de passer à autre chose, j'aimerais vous demander si les paragraphes 15.02 et 15.01 n'ont jamais suscité de conflit?

M. Rachlis: Non. Le paragraphe 15.01 interdit tout simplement toute discrimination. On y énumère toute une liste de choses qu'on retrouve dans les divers codes provinciaux des droits de la personne, c'est-à-dire les différents motifs pour lesquels toute discrimination est interdite.

M. Tupper: Pouvons-nous aborder la question des services personnels?

M. Rachlis: Volontiers.

M. Tupper: Je ne veux pas parler des messagers qu'on envoie acheter des sandwichs ou chercher le linge à la teinturerie. Toutefois, où est la limite?

M. Rachlis: Vous verrez, à la lecture de ce document, que le paragraphe 15.03 est rédigé dans un ton tout à fait différent. En effet, on passe tout d'un coup à toutes sortes de choses très précises.

On m'a dit que le paragraphe 15.03 avait été rédigé dans le but de définir des relations qui avaient dans le passé suscité

[Text]

points that had been matters of difference between people there. People had been asked to perform a wide range of personal services, had objected to it, and wanted language prohibiting those things as requirements. At some point, we will probably just simply drop it out. My understanding is that these are not issues; the situation has been dealt with.

There is no hard line. We all perform all sorts of services for each other, for the people who supervise our work and for people we may supervise. The purpose of this article is simply to make clear that such services or such favours, such as scratching one's back and having them scratch yours, is not a condition of employment.

Mr. Tupper: Are you not able to bargain for salary?

• 1710

Mr. Rachlis: Yes, we are. There are some members of our unit... Just a quick footnote: the Legislative Assembly Act in Ontario provides that each member will be provided with clerical and secretarial services.

Mr. Tupper: Yes.

Mr. Rachlis: So there is a class of employees who are called "legislative assistants", one per member.

Mr. Tupper: Yes.

Mr. Rachlis: There are also certain other positions—there is the leader's driver, there is the executive assistant to the House Leader, there is the caucus computer supervisor—there are half a dozen categories of people whose employment is seen as following directly from the Legislative Assembly Act. In other words, their presence is seen as the logical outcome of providing that basic level of service.

Those people have what is referred to as a "salary cap" in that out of the member's global allowance—which operates, as I understand it, in very similar fashion to here—for each of those positions there is a salary maximum so those people cannot be paid more than that. There is certainly provision for paying less.

In our group the people get the maximum, so that on a year-to-year basis, the net effect is that we do not bargain salary, because they are already paid as much as they can receive. So when there is an increase in budget, the increase is simply passed on to them and the bargaining that exists is a totally formal process of caucus coming to us and saying here is what our board of internal economy has authorized. And we say fine, that is what we are asking for, and that is the end of the bargaining on that point.

We have in the past, and again this year we will be making a joint submission with caucus management to take control of those peoples' salaries back into the caucus. In the first 10 years of the union relationship there, the caucus bargained for those people, including salary, and the current situation has developed in the last 10 years.

[Translation]

maints désaccords. En effet, on avait demandé à des gens d'exécuter toutes sortes de services personnels, ils s'y étaient opposés et avaient donc insisté pour que cela soit bien précisé dans la convention. Je suppose qu'un jour ou l'autre, nous laisserons tout simplement tomber cet article. Il ne porte pas sur des questions fondamentales, et le problème a été réglé.

Il n'y a donc pas de limite précise, puisque c'est cela que vous me demandez. Nous accomplissons toutes sortes de services, pour des collègues, pour nos superviseurs et pour ceux que nous avons parfois à superviser. Cet article permet simplement de coucher sur le papier le fait que les petites faveurs qu'on peut se faire mutuellement ne sont pas une condition d'embauche.

M. Tupper: Pouvez-vous négocier votre salaire?

M. Rachlis: Oui. Certains membres de notre unité... À propos, je voudrais vous dire en passant que la Loi sur l'Assemblée législative de l'Ontario garantit à chaque député des services de secrétariat et de soutien.

M. Tupper: Oui.

M. Rachlis: Il y a donc une catégorie d'employés qu'on appelle les «adjoints législatifs», à raison d'un par député.

M. Tupper: Oui.

M. Rachlis: Il y a bien sûr d'autres postes, comme celui de chauffeur du chef de parti, d'adjoint du leader en Chambre, de superviseur des services informatiques du caucus etc... Il y a une demi-douzaine de catégories d'emploi considérées comme émanant directement de la Loi sur l'Assemblée législative. En d'autres termes, la présence des employés titulaires de ce poste est considérée comme la condition logique à la prestation de ce service de base.

Ces employés sont assujettis à ce qu'on appelle un «plafond salarial», à savoir que chaque député reçoit une allocation globale, de la même façon que les députés fédéraux, et que chacun de ces postes est assorti d'un plafond salarial, de sorte que ces employés ne peuvent pas toucher un salaire supérieur au plafond fixé. Bien sûr, ils peuvent recevoir un salaire inférieur.

Dans notre groupe, les employés touchent le maximum, de sorte que nous n'avons pas besoin de négocier des salaires puisque nous sommes déjà payés au maximum. Lorsque le budget est augmenté, les salaires des employés augmentent automatiquement, et la négociation salariale n'existe donc qu'en théorie, puisque c'est le caucus qui nous informe que le Bureau de la régie interne a autorisé telle augmentation de salaire. À cela, nous répondons que nous sommes d'accord, que c'est ce que nous réclamions et que, par conséquent, il n'y a plus rien à négocier sur ce point.

Depuis plusieurs années, et cette année encore, nous demandons à la direction du caucus de reprendre le contrôle des salaires de ses employés. En effet, pendant les dix années qui ont suivi notre première accréditation syndicale, c'est le caucus qui négociait pour ces gens-là, y compris leur salaire, mais ce n'est plus le cas depuis dix ans.

[Texte]

Mr. Tupper: Do you have job descriptions beyond article 21?

Mr. Rachlis: I hope they are appended to the copy you have. Yes, they are.

Mr. Tupper: Thank you. No further questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Tupper. Mr. Rachlis, thank you very much for coming and giving us your time this afternoon. We appreciate the comments you have made.

Mr. Rachlis: Thank you.

The Chairman: Unless my colleagues on the committee have any objection, I would like to clear the room to go into steering committee. And unless Ms Copps or someone else has any objection, I see no reason to keep interpreters. We are all basically unilingual.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, on a point of order, is it for a steering committee?

The Chairman: It is a steering committee, and as far as I am concerned, I have no objections if you and Mr. Turner wish to stay, as long as we all agree. That way, when the steering committee report comes in, it will be dealt with expeditiously. You do not have to stay. Mr. Lewis is the member of the steering committee.

Mr. Tupper: My reason for raising it is it may be beyond the steering committee role.

The Chairman: Well, no, it will not be. I am sorry. The clerk reminds me that I should formally adjourn the meeting. The meeting is now formally adjourned until next Tuesday.

[Traduction]

M. Tupper: À part l'article 21, avez-vous des descriptions de postes?

M. Rachlis: J'espère qu'elles sont jointes au texte que vous avez. Oui, elles le sont.

M. Tupper: Merci. Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tupper. Monsieur Rachlis, je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de comparaître devant notre comité cet après-midi. Votre témoignage a été très intéressant.

M. Rachlis: Merci.

Le président: Si mes collègues sont d'accord, j'aimerais maintenant convoquer une réunion du Comité directeur. À moins que M^{me} Copps ou un autre membre ne s'y oppose, je pense qu'il est inutile de garder des interprètes, car nous sommes pratiquement tous unilingues.

M. Tupper: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Vous convoquez une réunion du Comité directeur?

Le président: Oui, et si tout le monde est d'accord, je veux bien que vous et M. Turner y assistiez. De cette façon, lorsque le rapport du Comité directeur sera présenté au comité plénier, il sera adopté plus rapidement. Vous n'êtes pas obligés de rester. M. Lewis est membre du Comité directeur.

M. Tupper: Je vous pose cette question parce que je crains que cela ne relève pas du mandat du Comité directeur.

Le président: Si. Excusez-moi, la greffière me rappelle de lever officiellement la séance. La séance est donc officiellement levée jusqu'à mardi prochain.

APPENDIX "C-45/3"

SUBMISSION TO THE

LEGISLATIVE COMMITTEE

ON

BILL C-45

An Act respecting employment and
employer and employee relations in
the Senate and House of Commons.

by the

Canadian Union of Postal Workers.

May 22, 1986.

In conclusion, the union has a great deal of difficulty accepting the fact that not everything can be negotiated between the parties. It is true that under the Public Service Staff Relations Act, the Public Service Employment Act and other Acts, there are many important matters that cannot be dealt with through direct bargaining. Promotions and classification are examples of such matters...

At first glance, this situation is surprising to this Board, whose members have worked almost exclusively in labour relations in the private sector, where there are no restrictions on the scope of bargaining.

It is not within the Board's jurisdiction to comment on the advisability of these restrictions. Doubtless they can be explained by some higher considerations of which we are not aware...

Although the Board cannot comment on the Union's position, it does understand its feelings of impatience, disappointment and frustration.

Judge Jean Moisan, Chairman
1975 CUPW Conciliation Board

The Canadian Union of Postal Workers (CUPW) requested to appear before the Legislative Committee because we are extremely concerned that in its present form, Bill C-45 does not meet the needs of Parliament Hill employees, the public, or the Senate, House of Commons and Library of Parliament as employers.

Our experience of working under both the Public Service Staff Relations Act (from 1967 to 1981) and the Canada Labour Code (since October 1981) has convinced us that various provisions of C-45, especially with respect to staffing, classifications, organization of work, and grievance procedures, are unworkable and ill advised. In fact, as it now stands, Bill C-45 is likely to create more difficulties for all parties, than it resolves.

GIVING IT A CHANCE

Twenty years ago, in 1966, when Parliament was considering the Public Service Staff Relations Act, CUPW voiced its strong objections to the restrictions of the proposed legislation and requested to be placed under the Industrial Regulations and Disputes Investigation Act, now known as the Canada Labour Code.

At that time, we were advised by several notable authorities including the Honourable André Montpetit, that we should give the PSSRA a chance. It was argued that, if necessary, the legislation could always be improved.

We gave the PSSRA a chance and it was subsequently found to be grossly inadequate, not only by CUPW but by numerous third-party conciliation boards and investigators who examined the steadily deteriorating industrial relations in Canada Post.

CUPW is before this committee because we do not want to see the Parliament of Canada repeat the error that was made 20 years ago with the passage of the Public Service Staff Relations Act. If the purpose of labour legislation is to facilitate the resolution of industrial relations disputes, then Bill C-45 is fatally flawed. We believe, from our practical experience, that the provisions of the Canada Labour Code are more appropriate and conducive to the peaceful resolution of disputes.

CLASSIFICATIONS

One example of the inadequacy of this legislation is its approach to the issue of classification.

Section 5(3) of the proposed legislation reads as follows.

5.(3) Nothing in this Part shall be construed so as to affect the right or authority of an employer to determine the organization of the employer and to assign duties and classify positions of employment.

This section is modeled upon Section 7 of the PSSRA.

Although the nature of the work performed by postal workers is dramatically different than that of Parliament Hill employees, it should be noted that the issue of classification is important for both groups of workers.

At the present time, many of the jobs of Parliament Hill workers have the potential to be radically changed through the introduction of new technology. CUPW's experience has shown that it is absolutely essential that the parties be able to freely negotiate classifications during the introduction of technological changes.

Bill C-45, like the PSSRA, does not fulfill this objective.

We are particularly adamant on the need to negotiate classifications because we do not wish to see a repeat of the situation which developed in the Post Office during the 1970's.

The members of the committee may remember that in April 1974, there was a 15 day postal strike specifically over the issue of classification of postal coders. This strike resulted from a 1972 decision on the part of management to unilaterally re-classify downward all employees working on the new postal coding equipment. Initially, the CUPW lodged a complaint under the PSSRA. It was the Board's decision that management had not acted illegally by establishing the new classification, but had violated Section 51 of the Act by failing to consult over the matter. After sixteen months of fruitless consultation the matter was successfully resolved only by 15 days of strike action.

In this case the restrictions of the PSSRA, which are also included in Bill C-45, actually served to impede the peaceful resolution of this dispute.

The fact that this strike would have probably never occurred under the Canada Labour Code was recognized in the Report of the Study Group chaired by Mr. A.J. Darling, Director, Government Organization Division of the Privy Council Office which concluded:

Consultations have also been held with the unions relating to the establishment of job classifications, although there is no obligation for the employer to do so under the PSSRA. In one instance a special commissioner was appointed to resolve a classification dispute affecting operators of postal coding machines. While the outcome of these disputes demonstrates the existing flexibility to resolve outstanding differences under the PSSRA, it must be recorded that the union right to do so was won only after a protracted dispute which may not have occurred, under the Canada Labour Code, where a right to bargain such issues is established.¹

It should be noted by the committee that since CUPW has come under the terms of the Canada Labour Code, which permits negotiations over classification, this issue has been successfully resolved. The union and employer have also negotiated the terms of several new job descriptions including lead hand wicket clerk, mobile motorized equipment instructor and postal clerk - electronic bulk mail section.

STAFFING AND ORGANIZATION OF WORK

Under the terms of Bill C-45 the issues of staffing and organization would be excluded from consideration by an arbitrator.

Section 55(2) reads as follows.

55(2) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

From our lengthy experience with similar legislation we believe it would be a serious mistake for the government to adopt such a restrictive approach to these important issues.

When we were under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act and the Public Service Employment Act, it was a regular occurrence for the employer to refuse to negotiate issues of staffing and organization of work on the basis that these issues were outside of the scope of bargaining.

This argument did not make the problems disappear.

Instead postal workers, like any group of rational people, attempted to go around the law we could not go through.

In the case of Canada Post, for many important issues such as staffing, casuals, seniority, use of part-time, and job security, the restrictive legislation effectively forced the parties to circumvent the law through the use of complex and creative contractual language.

Germain Jutras, Chairman of the 1980 Conciliation Board, noted the difficulties faced by the parties in resolving these issues.

"It is proper to say a few words also about the limitations and restrictions imposed by different acts on the negotiations between the parties. Suffice it to say that the parties, contrary to all other federal undertakings and to Crown corporations, are not subject to the Canadian Labour Code and that the Public Service Staff Relations Act and the Canadian Public Service Employment Act exclude from the contractual field several important items: we mention the following examples: Standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, the organization of the Public Service, the assignment of duties to and classification of positions therein, etc. cannot be governed by a collective agreement binding the parties.

It does not behoove us to say whether such conditions are satisfactory: this falls within the purview of Parliament and elected representatives. However, we can only note that the parties are restricted in their field of action, that several clauses usually contained in collective agreements cannot be included in the one binding the parties to this dispute and that, on the other hand, such a legal situation has compelled or incited the parties to provide quite special clauses in an endeavour to solve or cope with certain problems without contravening the law.

That legal situation accounts, at least partly, for the union's desire to have the Post Office administration entrusted to a Crown corporation. Although they did not believe that such development would solve all problems and that the creation of a Crown corporation would be a panacea, the previous boards considered that there lay a solution to certain problems posed by the relations between the parties. Our board shares that view."²

As a result of our inability to address these issues directly during collective bargaining, both union and management were constantly engaged in arguments over the interpretation of the complex contractual language which had been adopted by the parties during negotiations. The result was tens of thousands of grievances, the vast majority of which were sustained by third party arbitrations.

The committee should note that in 1981 when CUPW signed its last collective agreement under the PSSRA, it was agreed to re-open the contract after Canada Post became a Crown Corporation and CUPW fell under the jurisdiction of the Canada Labour Code. Specifically, the contract was to be re-opened to permit the negotiation of terms and conditions relating to arbitration procedure, probationary period, release for incapacity and incompetence, lay-offs, abandonment of position, casual temporary employees, and the posting, promotion and transfer of employees.

It should be noted that under the Canada Labour Code, both parties have successfully negotiated agreements on these issues without the use of a strike or lock-out.

This is not to say that the Post Office has emerged as a model of good labour-management relations.

It does illustrate the wisdom of designing labour legislation which encourages the parties to resolve their differences instead of hiding behind legal restrictions while the problems continue to fester.

GRIEVANCE PROCEDURE

Drawing from our experience of the PSSRA and the Canada Labour Code we believe that the grievance procedure outlined in Division IV of Bill C-45 should be radically changed.

The purpose of a grievance procedure is to facilitate the resolution of disputes which may arise during the term of the collective agreement. The best grievance procedure is one which is quick, efficient, inexpensive, and uncomplicated.

In our view the provisions of the Canada Labour Code are greatly superior to the procedure outlined in Bill C-45.

Since CUPW has come under the Canada Labour Code we have greatly improved the speed and efficiency of resolving disputes to the benefit of both union and employer. Through the use of group grievances we have reduced the numbers of grievances. By submitting policy grievances we have been able to act to prevent violations of the collective agreement. Policy grievances have also assisted the union in successfully dealing with health and safety problems.

Bill C-45 would prohibit both of these types of grievances. This restriction is both unnecessary and counterproductive.

CONCLUSION

There are other aspects of C-45 which we believe should be changed including the denial of the right to strike (which is fundamental to the right to negotiate), and the exclusion of numerous Parliament Hill employees. We are sure that these issues will be addressed by the appropriate bargaining agents. Instead we have limited our remarks to issues upon which we may offer some observations to the committee based on our recent experience of being under the jurisdiction of both the PSSRA and the Canada Labour Code.

It has been our experience that restrictive legislation only obstructed the resolution of problems and served to create greater antagonisms between the parties.

We believe that the best industrial relations legislative framework is one which permits the parties to work out their problems based on merits of the situation and their respective priorities. As such, we believe that the Canada Labour Code is more appropriate legislation.

NOTES:

1. Darling, A.J. Considerations Which Affect the Choice of Organization Structure for the Canada Post Office; Supply and Services, Canada 1978, page 18.
2. Jutras, Germain CUPW Conciliation Report, May 1980, pages 6-7.

opeiu 225

APPENDICE "C-45/3

EXPOSÉ AU

COMITÉ LÉGISLATIF

SUR

LE PROJET DE LA LOI C-45

Une loi concernant les relations collectives
entre employeur et employés au Sénat et à la
Chambre des communes.

présenté par le

Syndicat des postiers du Canada.

22 mai 1986

Enfin, le Syndicat se résigne très mal à accepter que tout ne soit pas négociable entre les parties. En effet, en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et d'autres lois, de nombreux secteurs importants échappent à la négociation directe. Citons, à titre d'exemple, la promotion et la classification...

Une telle situation surprend au premier abord un bureau dont les membres ont travaillé presque inclusivement dans le domaine privé des relations de travail, où il n'existe aucune restriction au champ des négociations.

Il n'entre pas dans les attributions du bureau de se prononcer sur la sagesse de ces restrictions. Elles sont sans doute guidées par des motifs d'intérêt supérieur qui nous échappent...

Le bureau, sans pouvoir se prononcer sur cette position fondamentale du Syndicat, peut comprendre ses sentiments d'impatience, de déception et de frustration.

Juge Jean Moisan, Président du
bureau de conciliation de 1975

Le Syndicat des Postiers du Canada (SPC) a demandé de comparaître devant le Comité législatif parce que nous sommes extrêmement inquiets du fait que, sous sa présente forme, le projet de la loi C-45 ne répond pas aux besoins des employés de la colline parlementaire, du public ou du Sénat, de la Chambre des communes et de la bibliothèque du Parlement comme employeurs.

Notre expérience, lorsque nous avons travaillé sous l'empire de la Loi des relations de travail dans la Fonction publique et maintenant sous le Code canadien du travail nous a convaincus que diverses dispositions du projet de loi C-45, en particulier en ce qui a trait à la dotation en personnel, aux classes d'emploi, l'organisation du travail et aux procédures de règlement des griefs sont impraticables et peu judicieuses. De fait, tel qu'il est en ce moment, le projet de loi C-45 est susceptible de créer plus de difficultés pour tous les intéressés qu'il n'en résoudra.

LUI DONNER UNE CHANCE

Il y a vingt ans, en 1966, quand le Parlement considérait la Loi des relations de travail dans la Fonction publique, le SPC a formulé ses fortes objections aux restrictions de la législation proposée et il a demandé d'être placé sous la Loi des relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail maintenant connue sous le nom du Code canadien du travail.

À ce moment-là, plusieurs autorités de marque, y compris l'honorable André Montpetit, nous ont conseillé de donner une chance à la L.R.T.F.P. On nous a dit que, si nécessaire, la législation pouvait toujours être améliorée.

Nous avons donné une chance à la L.R.T.F.P. et subséquemment, elle a été trouvée très inadéquate, non seulement par le SPC mais par de nombreux bureaux de conciliation constituant une tierce partie et par des enquêteurs qui ont évalué les relations de travail se détériorant constamment à Postes Canada.

Le SPC est devant ce comité parce que nous ne voulons pas voir le Parlement du Canada répéter l'erreur qui a été faite il y a vingt ans lors de l'adoption de la Loi des relations de travail dans la Fonction publique. Si l'objet d'une loi du travail est de faciliter la solution des différends au niveau des relations de travail, alors le projet de loi C-45 est fatalement imparfait. Nous croyons, d'après notre expérience pratique, que les dispositions du Code canadien du travail sont plus appropriées et mènent mieux à la solution paisible des conflits.

CLASSES D'EMPLOI

Un exemple de la médiocrité de cette législation est sa manière d'aborder la question des classes d'emploi.

Le paragraphe 5(3) de la législation proposée se lit comme suit:

5.(3) La présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou aux pouvoirs de l'employeur quant à l'organisation des services, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

Ce paragraphe est modelé sur le paragraphe 7 de la L.R.T.F.P.

Bien que la nature du travail accompli par les postiers est dramatiquement différente de celle des employés oeuvrant sur la colline parlementaire, il faudrait remarquer que la question des classes d'emploi est importante pour les deux groupes de travailleurs.

En ce moment, beaucoup d'emplois détenus par les travailleurs de la colline parlementaire sont susceptibles d'être changés radicalement au moyen de l'introduction de la nouvelle technologie. L'expérience du SPC a démontré qu'il est tout-à-fait essentiel que les parties soient capables de négocier librement les classifications durant l'introduction des changements technologiques.

Le projet de loi C-45, comme la L.R.T.F.P. ne répond pas à cet objectif.

Nous sommes particulièrement inflexibles sur la nécessité de négocier les classes d'emploi parce que nous ne désirons pas voir se répéter la situation qui s'est produite à Postes Canada durant les années 70.

Les membres du comité peuvent se souvenir qu'en avril 1974, il y a eu une grève postale portant particulièrement sur la question de la classification des codeurs postaux. Cette grève résultait d'une décision prise en 1972 par la gestion en vue de déclassifier arbitrairement tous les employés affectés aux nouvelles machines à coder à Postes Canada.

Au début, le SPC a logé une plainte en vertu de la L.R.T.F.P. La Commission a décidé que la gestion n'avait pas agi illégalement en établissant la nouvelle classe d'emploi mais qu'elle avait violé le paragraphe 51 de la Loi en omettant de consulter sur la question. Après seize mois de consultation infructueuse, le

problème a été résolu à notre satisfaction mais seulement après 15 jours de grève.

Dans ce cas, les restrictions de la L.R.T.F.P., qui sont aussi incluses dans le projet de loi C-45, ont vraiment fait obstacle à la solution paisible de ce conflit.

Le fait que cette grève ne se serait probablement jamais produite sous le Code canadien du travail a été reconnu dans le rapport du groupe d'étude présidé par A.J. Darling, directeur service d'organisation du gouvernement du bureau du Conseil privé qui a conclu:

"Des échanges de vues ont également eu lieu avec les syndicats sur la question de l'établissement d'une classification des emplois, bien que sur ce point non plus il n'existe aucune obligation pour l'employeur aux termes de L.R.T.F.P. Dans un cas, un commissaire a été spécialement nommé dans le but de résoudre un conflit touchant un problème de classification chez les opérateurs des machines à coder. Bien que l'issue de ces conflits montre la souplesse de la L.R.T.F.P. dans la solution des conflits pendants, il faut garder à l'esprit que les droits des syndicats dans ce domaine n'ont été acquis qu'à la suite d'un conflit prolongé qui ne se serait peut-être pas produit si le Code canadien du travail avait été applicable; le Code admet en effet le droit des syndicats de négocier ces questions.^{1.}"

Le comité devrait remarquer que depuis que le SPC est régi par le Code canadien du travail qui permet la négociation des classes d'emploi, ce problème a été solutionné avec succès. Le syndicat et l'employeur ont aussi négocié les modalités de plusieurs nouvelles descriptions d'emploi y compris celle du guichetier chef d'équipe, celle de l'instructeur au niveau de l'équipement mobile motorisé et celle des commis des Postes travaillant dans la section du courrier électronique en vrac.

DOTATION EN PERSONNEL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

En vertu des modalités du projet de loi C-45, les questions de dotation en personnel et de l'organisation ne pourraient être considérées par un arbitre.

Le paragraphe 55(2) se lit comme suit:

55(2) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.

Notre longue expérience sous des lois semblables nous a menés à croire que le gouvernement commettrait une grave erreur en adoptant une manière aussi restrictive d'aborder ces problèmes si importants.

Quand nous étions sous la juridiction de la Loi des relations de travail dans la Fonction publique et sous la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, il arrivait régulièrement que l'employeur refuse de négocier les questions reliées à la dotation en personnel et à l'organisation du travail pour la raison que ces questions ne tombaient pas sous la portée des négociations.

Cet argument n'a pas fait disparaître les problèmes.

Les postiers, comme tout groupe de personnes intelligentes, ont plutôt cherché à contourner la loi que nous ne pouvions traverser.

Dans le cas de Postes Canada, pour beaucoup de choses importantes telles que la dotation en personnel, les employés occasionnels, l'ancienneté, l'utilisation des employés à temps partiel et la sécurité d'emploi, la législation restrictive a effectivement forcé les parties intéressées à circonvier la loi au moyen de l'utilisation d'un langage contractuel complexe et créateur.

Germain Jutras, le président du bureau de conciliation de 1980 a noté les difficultés qu'éprouvaient les parties en solutionnant ces problèmes:

"Il convient de dire également quelques mots des limites et cadres que posent diverses lois aux négociations entre

les parties. Qu'il suffise de dire que les parties, contrairement à toute autre entreprise fédérale et contrairement aux sociétés de la Couronne, ne sont pas assujetties au Code Canadien du Travail et que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et la Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada excluent du domaine contractuel plusieurs sujets importants: nous citons à titre d'exemples, les suivants: Les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés, l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes et la classification des postes etc... ne peuvent être régies par une convention collective liant les parties.

Il ne nous appartient pas de dire si ce régime est satisfaisant, cela est du ressort du Parlement et des élus de la population. Cependant, nous ne pouvons que constater que les parties sont limitées dans leur champ d'action, que plusieurs clauses habituellement contenues dans des conventions collectives ne peuvent être incluses dans celle devant lier les parties à ce différend et que, par contre, une telle situation juridique a obligé ou incité les parties à prévoir des clauses tout à fait spéciales pour essayer de régler ou de remédier à certains problèmes tout en restant dans le cadre de la loi.

Cette situation juridique explique, du moins en partie, le désir manifesté par le Syndicat que l'administration des postes soit confiée à une société de la Couronne. Sans croire que cela soit une solution à tous les maux et sans considérer la création d'une telle société de la Couronne comme une panacée, les bureaux précédents ont considéré qu'il s'agissait là d'une solution à certains problèmes que posent les relations entre les parties. Notre bureau partage cette opinion."²

En raison de notre incapacité de nous adresser à ces problèmes de façon directe durant les négociations collectives, le syndicat ainsi que la gestion étaient constamment plongés dans des arguments au sujet de l'interprétation du langage contractuel complexe qui avait été adopté par les parties durant les négociations. Le résultat a été des milliers de griefs qui ont été accueillis en grande majorité à l'arbitrage devant une troisième partie.

Le comité devrait remarquer qu'en 1981, quand le SPC a signé sa dernière convention collective sous l'empire de la L.R.T.F.P., nous avons convenu de rouvrir le contrat après que Postes Canada fut devenu une Société d'État et que le SPC fut placé sous la juridiction du Code canadien du travail. Spécifiquement, le contrat devait être rouvert pour permettre la négociation des modalités et conditions reliées à la procédure d'arbitrage, la période d'essai, le renvoi pour incapacité et incompétence, les mises à pied, l'abandon de poste, les employés occasionnels temporaires et l'affichage, la promotion et la mutation des employés.

Il faudrait noter que sous le Code canadien du travail, les deux parties ont négocié avec succès des conventions négociées sur ces questions, sans recourir à la grève ou au lock-out.

Ceci ne signifie pas que Postes Canada a émergé comme un modèle de bonnes relations syndicales/patronales.

Mais ce qui précède illustre la sagesse qu'il y a à concevoir des lois du travail encourageant les parties à résoudre les différends au lieu de se cacher derrière les restrictions légales pendant que les problèmes continuent de sévir.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

En nous basant sur notre expérience sous la L.R.T.F.P. et le Code canadien du travail, nous croyons que la procédure de règlement des griefs dont on retrouve les grandes lignes dans la partie IV du projet de loi C-45, devrait être changée radicalement.

L'objet d'une procédure de règlement des griefs est de faciliter la solution des conflits qui peuvent se produire durant la vie de la convention collective. La meilleure procédure de règlement des griefs en est une qui est rapide, efficace, peu coûteuse et non compliquée.

À notre avis, les dispositions du Code canadien du travail sont grandement supérieures à la procédure exposée dans le projet de loi C-45.

Depuis que le SPC a été placé sous le Code canadien du travail, nous avons grandement amélioré la rapidité et l'efficacité de la solution des conflits au profit du syndicat et aussi de l'employeur. En utilisant des griefs collectifs, nous avons réduit le nombre des griefs. En soumettant des griefs d'interprétation, nous avons pu agir pour prévenir les violations de la convention collective. Les griefs d'interprétation ont aussi aidé le syndicat à régler avec succès des problèmes de santé et de sécurité. Le projet de loi C-45 interdirait ces deux genres de griefs. Cette restriction est à la fois inutile et contre-productive.

CONCLUSION

Il y a d'autres aspect du projet de loi C-45 qui, croyons-nous, devraient être changés, y compris le déni du droit de grève, le droit de grève qui est fondamental pour le droit de négocier, et l'exclusion de nombreux employés de la colline parlementaire. Nous sommes certains que les agents négociateurs appropriés se pencheront sur ces problèmes. Nous avons plutôt limité nos remarques aux questions sur lesquelles nous pouvons offrir quelques observations au comité et ces observations sont fondées sur notre récente expérience sous la juridiction succession de la L.R.T.F.P. et du Code canadien du travail.

L'expérience nous a appris que les lois restrictives font obstacle à la solution des problèmes et servent à créer un antagonisme plus acerbe entre les parties.

Nous croyons que le meilleur cadre législatif des relations du travail en est un qui permet aux parties de régler leurs problèmes en se basant sur les mérites de la situation et de leurs priorités respectives. Comme tel, nous croyons que le Code canadien du travail est une législation plus appropriée.

NOTES:

1. Darling, A.J. Déterminants de la structure de l'organisation des Postes canadiennes; Approvisionnement et Services, Canada, 1978, page 21
2. Jutras, Germain Rapport du bureau de conciliation, may 1980, pages 6-7

uiepb 225



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

At 11:00 a.m.:

From the National Association of Broadcast Employees and Technicians:

Mr. Steven Waller, Counsel;
Mr. Dave Batho, President, NABET Local 76;
Mr. Gerry Donohue, International Representative.

From the Canadian Union of Postal Workers:

Mr. Jean-Claude Parrot, President.

At 3:30 p.m.:

From the Parliamentary Association of Support Staff:

Ms Sue Bigelow, Member's Assistant;
Mr. Jim Thompson, Past-President.

From the NDP Caucus, Ontario Public Service Employees Union, Local 593:

Mr. Chuck Rachlis, Research Associate.

A 11 h 00:

De l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion:

M. Steven Waller, avocat-conseil;
M. Dave Batho, président, ANETR Local 76;
M. Gerry Donohue, représentant international.

Du Syndicat des postiers du Canada:

M. Jean-Claude Parrot, président.

A 15 h 30:

De l'Association parlementaire groupe de soutien:

M^{me} Sue Bigelow, adjointe du député;
M. Jim Thompson, ancien président.

Du Caucus NPD, Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, Local 593:

M. Chuck Rachlis, adjoint de recherche.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Tuesday, May 27, 1986

Chairman: Jack Ellis

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 5

Le mardi 27 mai 1986

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

BILL C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

PROJET DE LOI C-45

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 27, 1986

(9)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 11:06 o'clock a.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Howard Hampton, National Representative, Research and Legislation Department and Donald McDonald, Representative, Organization Department. *From the National Union of Provincial Government Employees:* Richard Proctor, Director of Research and Communications and Derek Fudge, National Representative (Research).

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The Chairman presented the SECOND REPORT of the Sub-committee on Agenda and Procedure, which is as follows:

Your Committee met on Thursday, May 22, 1986, to plan its future business and has agreed to make the following recommendations:

1. That the Parliament Hill Local 70390 (PSAC) be recalled to appear before the Committee *in camera* on Tuesday, May 27, 1986 at 3:30 p.m.
2. That the Committee proceed to Clause by Clause study of the Bill on Thursday, May 29, 1986.
3. That the Committee schedule meetings on June 3, 4 and 5, 1986 to continue Clause by Clause consideration of the Bill.
4. That the Honourable Ray Hnatyshyn, President of the Queen's Privy Council for Canada, be invited to appear at a later date.

On motion of Doug Lewis, seconded by Barry Turner, the SECOND REPORT of the Sub-committee on Agenda and Procedure was concurred in.

It was agreed,—That the brief submitted by the Canadian Labour Congress be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See *Appendix C-45/4'*)

Howard Hampton from the Canadian Labour Congress made a statement.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 27 MAI 1986

(9)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit aujourd'hui à 11 h 06, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: Du Congrès du travail du Canada: Howard Hampton, délégué national, département de la recherche et de la législation; Donald McDonald, délégué, département de l'organisation. *Du Syndicat national de la fonction publique provinciale:* Richard Proctor, directeur de la recherche et des communications; Derek Fudge, délégué national (Recherche).

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Le président présente le DEUXIÈME RAPPORT du Sous-Comité du programme et de la procédure, libellé en ces termes:

Votre comité s'est réuni le jeudi 22 mai 1986 pour planifier ses travaux futurs et est convenu de faire les recommandations suivantes:

1. Que la section locale 70390 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représente des employés travaillant sur la colline Parlementaire, soit invitée à comparaître de nouveau devant le Comité à huis clos, le mardi 27 mai 1986 à 15 h 30.
2. Que le Comité étudie le projet de loi article par article le jeudi 29 mai 1986.
3. Que le Comité prévoit des réunions les 3, 4 et 5 juin 1986 pour continuer l'étude article par article du projet de loi.
4. Que le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada, l'honorable Ray Hnatyshyn, soit invité à comparaître devant le Comité à une date ultérieure.

Sur motion de Doug Lewis, appuyé par Barry Turner, le DEUXIÈME RAPPORT du Sous-Comité du programme et de la procédure est adopté.

Il est convenu,—Que le mémoire présenté par le Congrès du travail du Canada figure en appendice aux Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (*Voir Appendice «C-45/4»*).

Howard Hampton, du Congrès du travail du Canada, fait une observation.

The witnesses answered questions and retired.

Richard Proctor from the National Union of Provincial Government Employees made a statement.

It was agreed,—That the brief submitted by the National Union of Provincial Government Employees be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "C-45/5")

The witnesses answered questions.

At 12:45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING (10)

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met *in camera* at 3:45 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, David Daubney, Doug Lewis, Bill Tupper and Barry Turner.

Other Members present: Don Boudria and John R. Rodriguez.

Witnesses: From the Parliament Hill Local 70390 (PSAC): Jacques Audette, President and Deborah Broad, Vice-President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986 relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The witnesses answered questions.

At 5:27 o'clock p.m., the Committee adjourned until 11:00 o'clock a.m., Thursday, May 29, 1986.

Les témoins répondent aux questions, puis ils se retirent.

Richard Proctor, du Syndicat national de la fonction publique provinciale, fait une déclaration.

Il est convenu,—Que le mémoire soumis par le Syndicat national de la fonction publique provinciale figure en appendice aux Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (Voir Appendice «C-45/5»).

Les témoins répondent aux questions.

À 12 h 45, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre aujourd'hui à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (10)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes se réunit à huis clos, aujourd'hui à 15h 45, sous la présidence de Jack Ellis, (président).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, David Daubney, Doug Lewis, Bill Tupper, Barry Turner.

Autres députés présents: Don Boudria et John R. Rodriguez.

Témoins: De la section locale 70390 de la colline parlementaire (AFPC): Jacques Audette, président; Deborah Broad, vice-présidente.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (Voir *Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule no. 1*).

Les témoins répondent aux questions.

À 17 h 27, le Comité s'ajourne jusqu'au jeudi 29 mai 1986, à 11 heures.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaal

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, May 27, 1986

• 1104

The Chairman: Ladies and gentlemen, I see a quorum. I apologize that we are slightly late.

If I may, I will deal with a little bit of housekeeping business. The Subcommittee on Agenda and Procedure met last Thursday, as you know, and we arrived at four decisions. I wonder if I might have a motion to accept the second report of the Subcommittee on Agenda and Procedure?

• 1105

Mr. Lewis: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Now, ladies and gentlemen, we are resuming consideration of Bill C-45 at clause 2.

On clause 2—*Generally*

The Chairman: Thank you. We have sufficient members here to hear witnesses, and we have before us today Mr. Hampton and Mr. McDonald of the Canadian Labour Congress.

Gentlemen, you have given us your report. It is fairly lengthy, and I presume it is quite detailed. We have not had a chance to discuss it among ourselves to this point. Could I ask you not to read it in its entirety, but to highlight it? I assure you it will be given full and detailed consideration and printed as an appendix to the minutes. With that, Mr. Hampton, the floor is yours, sir.

Mr. Howard Hampton (National Representative, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress): What I would propose to do for the members is to go through our submission. I will not read the first page. The first page I can basically summarize by saying the following.

The Canadian Labour Congress represents some 2.2 million trade unionists in the country. We consider this piece of legislation very important, not only in terms of what it does or does not do for parliamentary employees, but also what it says about our recognition of freedom of association and how we regard the employment and employment relations situation in this country.

We do not intend to go through the report and the submissions that were already made to you by the Public Service Alliance. I think that would only be repetitious. But what I want to point out to you is that there are underlying reasons, reasons proven in experience, why good employee relations legislation is necessary.

If you look at the top of page 2, you will find that there has already been a litany of employment situations that should not

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 27 mai 1986

Le président: Mesdames et messieurs, nous avons le quorum. Je vous prie d'excuser notre léger retard.

Avec votre permission j'aimerais régler quelques questions d'intendance. Le Sous-comité du programme et de la procédure s'est réuni jeudi dernier, comme vous le savez, et nous avons pris quatre décisions. Quelqu'un pourrait-il présenter une motion pour l'adoption du second rapport du Sous-comité du programme et de la procédure?

M. Lewis: Je propose que le rapport soit adopté.

La motion est adoptée.

Le président: Mesdames et messieurs, nous reprenons l'étude du projet de loi C-45; l'article 2 est mis en délibération.

L'article 2—*Principe*

Le président: Merci. Nous sommes suffisamment nombreux pour entendre des témoins et nous accueillons aujourd'hui M. Hampton et M. McDonald du Congrès du travail du Canada.

Messieurs, vous nous avez fait parvenir votre mémoire. Il est assez long et je suppose, relativement circonstancié. Nous n'avons pas encore eu l'occasion d'en parler entre nous. Puis-je vous demander de ne pas le lire entièrement mais d'en faire ressortir les points saillants. Je puis vous assurer que nous allons l'étudier avec soin et qu'il sera consigné en annexe à notre procès-verbal. Cela dit, monsieur Hampton, vous avez la parole.

M. Howard Hampton (représentant national, Service juridique et de recherche, Congrès du travail du Canada): Je vous propose de parcourir avec vous notre mémoire dont je ne vais pas lire la première page. Essentiellement, il s'y trouve les renseignements suivants.

Le Congrès du travail du Canada représente quelque 2,2 millions de syndiqués au Canada. Nous estimons que le projet de loi dont vous êtes saisi est crucial, non seulement en raison de ses dispositions ou de ses lacunes visant les employés parlementaires, mais également à cause du témoignage qu'il porte sur la reconnaissance de la liberté d'association et sur notre attitude à l'égard de l'emploi et de relations dans l'emploi au Canada.

Nous n'avons pas l'intention de lire entièrement notre mémoire et de revenir aux autres mémoires qui ont été déposés ici par l'Alliance de la Fonction publique. Toutefois, nous voulons vous signaler qu'il y a des raisons, rompues à l'usage, qui militent en faveur d'une bonne législation sur les relations avec les employés.

Si vous vous reportez au haut de la page 2, vous y trouverez une liste d'incidents qui sont survenus par le passé en milieu de

[Text]

be allowed to occur. There have been recorded situations of sexual harassment, arbitrary reclassification and salary reductions, substantial salary differentials for people doing the same work, inconsistency in the requirements for various jobs, the appearance of nepotism in rewarding jobs in disregard for the health of Parliament Hill workers. Now, it is our submission that these sorts of things cannot be allowed to continue. That is the first thing. But second, the bill as it is now written will not address many of these concerns or would permit them to go on into the future.

The injustices that are involved in these incidents are important in and of themselves. They also serve as a reminder of why it is so important that workers have trade union rights. The right to join a trade union and freely negotiate collective agreements involves much more than the potential material benefit of improved wages and working conditions. These rights establish a basis for workers to agree mutually with their employer as to wages and working conditions, and they create a framework within which workers become entitled to the due process of law at the workplace, both individually and collectively. That is really what we are talking about here, that employment decisions be taken out of the realm of arbitrariness and be subject to the due process of law, something we seem to recognize everywhere else in our society but sometimes do not recognize in the place of employment.

• 1110

I can say to you that in its presentation to you, the Public Service Alliance of Canada acknowledged that the trade union rights granted to Parliament Hill employees must not interfere with Parliament's ability to conduct its business. We agree with that statement. We have no problem with it. However, that fact by itself should not diminish the fundamental nature of trade union rights in a democratic society.

It is our attitude, and the attitude that should prevail in Bill C-45, that the fullest trade union rights that are compatible with Parliament's right to conduct its business will be granted to the employees of Parliament. This is the spirit that would reflect an appropriate degree of respect for trade union rights and also a respect for the operations of Parliament. We do not think that spirit is there right now.

Specifically, there are four problems we see with the bill. One is that the right to strike is denied to all employees of Parliament. We can see reasons for denying the right to strike to some employees—and we can go into that if you wish—but we cannot see a reason for restricting the right to strike of all the employees of Parliament.

Secondly, the scope of bargaining permitted by the bill is overly restrictive. Limits are imposed on the matters that are

[Translation]

travail et qui sont carrément inadmissibles. Il y a eu des incidents de harcèlement sexuel, de reclassification arbitraire et de réductions arbitraires de traitements, d'écarts appréciables entre le traitement d'employés remplissant les mêmes fonctions, d'incohérence dans les exigences pour les divers emplois des apparences de népotisme pour les emplois recherchés et pour la conspiration du silence sur la situation d'hygiène au travail des travailleurs de la colline parlementaire. À notre avis, ce genre de situation ne peut pas durer davantage. C'est la première chose. D'autre part, le projet de loi, dans son libellé actuel, ne redressera pas nombres des ces préoccupations ou encore permettra que la même situation se perpétue à l'avenir.

Les injustices qui surgissent lors de ce genre d'incidents sont graves en elles-mêmes. Elles rappellent également pourquoi il est fondamental que les travailleurs aient le droit d'association. Le droit d'appartenir à un syndicat et de négocier librement des conventions collectives signifie beaucoup plus que des avantages matériels éventuels sous forme d'augmentations de salaire et d'améliorations des conditions de travail. Ceci constitue le fondement sur lequel les travailleurs sont convenus mutuellement avec leur employeur des conditions salariales et de travail et crée le cadre dans lequel les travailleurs ont désormais le droit de faire intervenir les protections judiciaires en milieu de travail, individuellement et collectivement. L'essentiel ici est donc que les décisions en matière d'emploi cessent d'être prises dans l'arbitraire le plus absolu et soient désormais soumises aux contraintes judiciaires, chose que nous semblons reconnaître partout ailleurs dans notre société mais que nous refusons parfois de laisser entrer dans le milieu de travail.

Dans son témoignage devant le Comité, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a clairement reconnu que le droit d'association éventuellement accordé aux employés de la Colline parlementaire ne devait pas nuire au fonctionnement du Parlement. Nous sommes tout-à-fait d'accord là-dessus. Nous n'y voyons aucun inconvénient. Néanmoins, cela ne devrait en rien porter atteinte à la nature fondamentale du droit d'association dans une société démocratique.

Nous estimons que, et cela devrait se retrouver dans les dispositions du bill C-45, le plein droit d'association, compatible avec le droit qu'a le Parlement de fonctionner, sera accordé aux employés du Parlement. L'attitude qui convient à cet égard devrait concilier à la fois le respect du droit d'association et le respect du fonctionnement du Parlement. Nous ne pensons pas que l'attitude qui convient existe actuellement.

Concrètement, nous trouvons quatre problèmes dans le bill. Tout d'abord le droit de grève est refusé à tous les employés du Parlement. Nous comprenons les raisons qui expliquent qu'on refuse le droit de grève à certains employés, et nous pourrions examiner cela si vous le voulez, mais nous ne comprenons pas pourquoi on refuse ce droit de grève à tous les employés du Parlement.

Deuxièmement, la portée des éléments négociables reconnus dans le projet de loi est indûment restrictive. On impose des

[Texte]

subject to collective bargaining. In our view, placing tight restrictions on the scope of bargaining will only lead to further problems. Bargaining is a situation whereby problems can be addressed. They can be brought out. They can be addressed. There can be a meeting of the minds and further more serious problems in the future can be avoided. But if tight restrictions are placed on the scope of bargaining, problems will not be solved. It leads to further frustration. It leads to greater problems in the future.

There is an overly restrictive limit imposed on the grievance procedure. Once again, we have difficulty understanding this, because grievance procedure is another mechanism whereby problems can be filtered through the system. Solutions can be sought rationally, if not through discussions, then by submission to an independent third party.

Finally, there are exclusions of employees. What we are addressing here mainly is part-time employees and the staffs of individual members, caucus staffs, caucus research staffs, and so on. In our view, we recognize the difficulties that may be entailed here. But we think there is no need to exclude outright the staff of individual Members of Parliament. We think there are mechanisms that can be worked out so that the individual staff of Members of Parliament can receive reasonable collective bargaining rights.

I want to take you through some of the specifics we have, beginning at the bottom of page 3, some of the specific problems we feel need to be addressed. As Bill C-45 is currently written, arbitration is the only recourse open if the parties to the collective bargaining process fail to conclude an agreement in the bargaining process. The right of employees to strike is denied to all employees of Parliament, as is the parallel right of the employer to lock out the employees.

As I said earlier, we can see where it is reasonable that not all employees be allowed to strike. But we do not think there should be a blanket restriction. As we have already indicated, we view the right to strike as a fundamental trade union right. The right of workers to withdraw their labour is the only source of real power that workers have in dealing with their employer, and it is a right which is enjoyed by most workers in the federal and other labour jurisdictions of Canada. Indeed, I could add to that that internationally it is recognized, under the International Labour Organization, that the right to strike is fundamental to a democratic society and reasonable restrictions should only be placed upon it where there is clear evidence . . .

• 1115

We acknowledge above that the right to strike should not be allowed to prevent Parliament from conducting its business. However, there are many people whose rights are being defined by Bill C-45 who would not prevent Parliament from conducting its business, even if they did go on strike. For instance, it is difficult to believe that Parliament would be prevented from conducting its business by a strike of kitchen and maintenance staff, or by messengers and drivers.

[Traduction]

limites aux questions qui peuvent être l'objet de négociations collectives. À notre avis, procéder ainsi n'entraînera qu'une exacerbation des problèmes. Les négociations permettent de discuter des problèmes, que l'on peut cerner, que l'on peut analyser et elles permettent une entente évitant ainsi des problèmes plus graves à l'avenir. Si on impose des restrictions très sévères sur la portée des éléments négociables, les problèmes demeureront sans solution. Il y aura multiplication des vexations, ce qui aboutira à une aggravation des problèmes à l'avenir.

La procédure de grief est limitée à outrance. Encore une fois, nous avons du mal à comprendre la raison d'être de cette attitude, car la procédure de grief est un autre mécanisme permettant de trouver des solutions aux problèmes. Cela se fait d'une manière rationnelle, sinon grâce à des discussions, du moins grâce à l'intervention d'une tierce partie.

En terminant, il y a l'exclusion de certains employés. Il s'agit en règle générale d'employés à temps partiel ou encore du personnel des députés, des caucuses, des services de recherche, etc. Nous comprenons les difficultés que posent le cas de ces employés-là. Nous pensons qu'il n'est pas nécessaire d'exclure d'emblée du syndicat le personnel des députés. Nous pensons qu'il existe des mécanismes permettant de donner au personnel des députés un certain droit d'association.

Nous voudrions maintenant signaler quelques éléments particuliers, et vous vous reporterez au bas de la page 3, qui selon nous devraient être analysés davantage. Dans son libellé actuel, le bill C-45 prévoit que l'arbitrage sera le seul recours si les parties siégeant à la table des négociations n'arrivent pas à s'entendre. Le droit des employés de faire grève est refusé à tous les employés du Parlement mais parallèlement, l'employeur n'a pas le droit d'avoir recours au *lock out*.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous comprenons très bien que certains employés ne devraient pas avoir le droit de grève. Nous pensons toutefois qu'une restriction générale n'a pas lieu d'être. Comme nous l'avons déjà dit, le droit de grève est essentiel pour l'exercice du droit d'association. Le droit des travailleurs de retirer leurs services est leur seule source de pouvoir face à l'employeur et c'est un droit qu'ont la plupart des travailleurs sous régime fédéral ou sous d'autres régimes au Canada. En effet, j'ajouterai que ce droit est reconnu à l'échelon international par l'Organisation internationale du travail et le droit de grève est fondamental dans une société démocratique bien que certaines restrictions justifiées peuvent être imposées quand il est clair que . . .

Nous avons déjà admis que le droit de grève ne devrait pas empêcher le Parlement de fonctionner. Cependant, il y a bon nombre de personnes dont les droits sont limités par le projet de loi C-45 qui ne seraient pas en mesure d'empêcher le Parlement de fonctionner, même si elles faisaient la grève. Par exemple, il est difficile de concevoir que le Parlement puisse être empêché de fonctionner par une grève des employés à la cuisine et à l'entretien, ou encore des messagers et des conducteurs.

[Text]

The fact that Parliament is essential and must be allowed to conduct its business does not mean that every employee of Parliament is essential. Yet Bill C-45 is written as if every employee is essential. This is an unnecessarily restrictive approach to defining the right to strike, which is in conflict with the attitude that we believe should pervade the bill.

I would ask then that . . . Going down to the bottom of page 4 and looking at subclause 5.(3), subclause 5.(3) imposes restrictions on what is negotiable. It imposes restrictions on the scope of bargaining. It says:

Nothing in this Part shall be construed so as to affect the right or the authority of an employer to determine the organization of the employer and to assign duties and classify positions of employment.

In defining the scope of arbitral awards, this is subclause 55.(2), the bill states:

No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees

Basically what these two clauses taken together say is that the sort of arbitrary and unreasonable things that have happened in the past would be allowed to continue, and employees would have no reasonable recourse to take these either through bargaining to the employer or to arbitration and have them decided upon by an independent third party. Now quite honestly, we think these sorts of provisions only lead to more frustration and in the end more employer-employee bad relations. They compound the problem rather than helping it or assisting in finding solutions.

More explicitly, I would just note it is noteworthy that the specific matters that are excluded from arbitral awards and implicitly excluded from collective bargaining are precisely the matters that are at issue in the catalogue of incidents that were prepared by Local 70390 of the alliance. What is excluded from collective bargaining and arbitral awards is precisely what matters to parliamentary employees.

Now, I would point out to you, and you may agree, that some of the things that are excluded here are also excluded under the Public Service Staff Relations Act. But the Public Service Staff Relations Act, I wish to point out, is not the only statute that governs employee relations in the Public Service. The Public Service Employee Act and the Public Service Commission both have important roles to play, which balance the employer and employee rights. Now in this bill there is no reference to the Public Service Employee Act and no reference to the Public Service Commission, so that even the balancing that is performed in the Public Service Staff Relations Act will not be performed here—another inadequacy of this legislation.

If I can address this for you, the limitation on the scope of bargaining in subclause 5.(3) of this bill is similar to that found in section 7 of the Public Service Staff Relations Act.

[Translation]

Le fait que le fonctionnement du Parlement est vital et doit se poursuivre ne signifie pas nécessairement que tous les employés du Parlement sont essentiels. C'est une approche beaucoup trop restrictive face au droit de grève, qui va à l'encontre de l'esprit qui devrait inspirer selon nous le projet de loi.

Au bas de la page 4 de notre mémoire, nous faisons valoir que le paragraphe 5.(3) impose des restrictions à la négociation. Voici ce que ledit paragraphe prévoit:

La présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit et au pouvoir de l'employeur quant à l'organisation de ses services, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

Puis, en ce qui a trait aux objets de la décision arbitrale, le projet de loi indique ce qui suit au paragraphe 55.(2):

Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés.

Essentiellement, ce que ces deux paragraphes signifient c'est que les décisions arbitraires et déraisonnables qui ont sévi dans le passé pourront continuer, et que les employés n'auront pas de recours raisonnables soit par la voie de négociations avec l'employeur, soit par la voie de l'arbitrage permettant à une tierce partie indépendante de se prononcer. Nous pensons que ce genre de dispositions ne peut qu'accroître le sentiment de frustration et ne peut que contribuer au bout du compte à envenimer encore davantage les relations entre employés et employeur. Les problèmes ne peuvent que se multiplier de cette façon.

Il convient de noter en passant que les questions qui ne sont pas considérées comme des objets de décision arbitrale ou qui ne sont pas considérées comme négociables sont justement celles qui reviennent dans la liste d'incidents dressée par la section locale 70,390 de l'Alliance. Donc, les questions non négociables et exclues comme objet d'une décision arbitrale sont justement celles qui tiennent le plus à cœur aux employés du Parlement.

Il est juste de dire que certaines des exclusions prévues ici sont également prévues dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'est pas la seule loi qui régit les rapports entre employés et employeur dans la Fonction publique. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de même que la Commission de la fonction publique jouent un rôle important, ce qui permet d'équilibrer les droits des employeurs comme des employés. Dans ce projet de loi, il n'est nullement question de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ou de la Commission de la fonction publique, de sorte que cet équilibre qui est rendu possible dans le cas de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'existe pas ici. C'est une autre lacune de ce projet de loi.

De façon plus précise, les limites imposées à la négociation au paragraphe 5.(3) de ce projet de loi sont semblables aux dispositions qui se trouvent à l'article 7 de la Loi sur les

[Texte]

However, subclause 5.(3) will not provide the employees of Parliament with the same degree of protection that public employees have with regard to basic issues such as hiring, firing, promotions, and so on. The reason for this is that the scope for arbitrary behaviour in these areas on the part of the employer is limited by the provisions of the Public Service Employment Act. The Public Service Employment Act will not apply with this legislation. The Public Service Employment Act is administered at arm's length from the government by the Public Service Commission, and it incorporates a grievance procedure that can be used by public employees who feel the government has not adhered to the provisions of the act.

[Traduction]

relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, le paragraphe 5.(3) ne donne pas aux employés du Parlement la protection dont jouissent les employés de la Fonction publique relativement à des questions fondamentales comme l'embauche, le renvoi, l'avancement et le reste. La raison en est que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique limite le degré d'arbitraire dont peut faire preuve l'employeur à ces niveaux. Or, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne s'appliquerait pas dans ce cas-ci. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique est administrée par la Commission de la Fonction publique qui se tient à distance du gouvernement, et comprend une procédure de griefs qui peut être utilisée par les employés de la Fonction publique qui estiment que le gouvernement a outrepassé ses pouvoirs.

• 1120

Thirdly, the limitations imposed on the scope of collective bargaining and arbitral awards are limitations that are not faced by most Canadian workers, nor are they limitations that follow from the need of Parliament to conduct its business. We think the point that should be gone back to is what is absolutely necessary for Parliament to conduct its business. As we have noted above, the need for Parliament to be able to conduct its business should be the only basis on which the trade union rights of parliamentary employees are limited.

Troisièmement, les limites imposées pour ce qui est des questions négociables ou qui peuvent faire l'objet d'une décision arbitrale n'existent pas pour la plupart des autres travailleurs canadiens. Ils ne sont pas nécessaires pour le bon fonctionnement du Parlement. Nous pensons que le principe sous-jacent à toutes ces dispositions devait être la nécessité absolue pour le Parlement de continuer de fonctionner. Comme nous l'avons déjà dit, seul l'argument selon lequel le Parlement doit continuer de fonctionner doit justifier quelques limitations que ce soient, du droit des employés du Parlement de se syndiquer.

We would also point out, as a practical matter, that legal limitations on the scope of collective bargaining reduce the opportunities for the parties to the bargaining to engage in making trade-offs. As I said earlier, if all kinds of elements are not subject to collective bargaining, then the possibility for achieving compromises, the possibility for solving problems, before they become serious problems by means of trade-offs and by means of rational discussion, is ruled out before you begin. They make the bargaining process and the process of employer and employees living together more difficult.

Sur le plan pratique, les limites juridiques qui visent les questions pouvant faire l'objet de la négociation collective, empêchent dans une certaine mesure les parties en cause de faire des concessions. Comme je l'ai déjà noté, si toutes les questions pertinentes ne peuvent pas être négociées collectivement, la possibilité d'arriver à des compromis, à des solutions aux problèmes, avant qu'ils ne s'aggravent, dans le cadre d'une discussion rationnelle, est éliminée au départ. C'est un facteur qui rend le processus de la négociation ainsi que les rapports entre employés et employeurs très difficiles.

Finally, we would remind you that the Public Service Alliance of Canada proposes amendments to subclauses 5.(3) and 55.(2) of Bill C-45 that would make those clauses of the bill acceptable. I would only like to point out to you, as you probably heard in the Public Service Alliance submission, they do not believe this is a zero-sum game. They are willing to compromise on these issues and they have set before you clauses which they think will balance the needs of Parliament with the rights of its employees.

Enfin, nous tenons à vous rappeler que l'Alliance de la Fonction publique du Canada propose aux paragraphes 5.(3) et 55.(2) des amendements qui rendraient le projet de loi C-45 plus acceptable. Comme vous avez probablement pu en juger d'après l'exposé de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, sa démarche ne consiste pas à trancher par tout ou rien. Elle est prête à faire des compromis sur toutes ces questions et elle a présenté des amendements qui rétablissent l'équilibre entre les besoins du Parlement et les droits des employés.

The grievance procedure, as outlined in subclause 62.(1) of Bill C-45, includes a very wide definition of grievable matters. Grievable matters include not only perceived infringements of collective agreements and arbitral awards, but also the provisions of a statute or a regulation, or any occurrence or matter, affecting an employee's terms and conditions of employment. Unfortunately, the bill then goes on, in clause 63, to place very tight limitations on the grievances that can proceed to third-party arbitration. Grievances which are subject to third-party arbitration are confined to those that

La procédure de griefs, telle que décrite au paragraphe 62.(1) du projet de loi C-45, inclut un grand nombre de questions pouvant faire l'objet d'un grief. Les questions pouvant faire l'objet d'un grief comprennent non pas seulement les violations présumées des ententes collectives et des décisions arbitrales, mais également l'application de toute loi ou de tout règlement ou l'existence de tout fait qui peut porter atteinte aux conditions d'emploi des employés. Malheureusement, l'article 103 du projet de loi vient ensuite imposer des limites très strictes pour ce qui est des griefs qui peuvent faire l'objet d'une

[Text]

involve interpretations of the collective agreement and disciplinary action resulting in discharge, suspension or financial penalty.

In our view, allowing a broader range of matters to go to arbitration again means that problems will be addressed, that a solution is possible. However, not allowing matters to go to arbitration, in our view, in many cases means that the inevitable incentive arbitration gives you—you know you have to present your case before an independent party—creates an incentive to compromise on both sides. We believe compromising leads to solutions, as opposed to further frustration and more trouble down the road. In our view, such a tight restriction on arbitration will frustrate what is hoped to be achieved in this bill and will frustrate good employment relations.

Despite the apparent similarity between the provisions of Bill C-45 and the provisions of the Public Service Staff Relations Act, these provisions do not result in equal protection for the employees of Parliament. There are two reasons that equal protection does not result. In the first place, the Public Service Employment Act establishes protection against arbitrary behaviour by the employer and a form of third-party adjudication that is not available to the employees of Parliament. More importantly, public employees have the right to strike, within limits.

• 1125

I wish to change one sentence, for further clarification; it was missed somehow in the editing. In the second last paragraph on page 6, the sentence reads:

More importantly, public employees have the right to strike—within limits . . .

The second part of that sentence should be “and also to amend those sections of the agreement that are problematic, via collective bargaining”. In other words, use collective bargaining to solve the problem before it becomes a greater problem.

A further problem with the grievance procedure is that it allows for no grievances to come from the union as a whole. In other words, it does not provide for what are commonly known as “policy grievances”. A policy grievance, a grievance brought on by the union as a whole, is simply another means to head off a problem before it becomes more serious.

If the union, in administering its part of the collective agreement, becomes aware that there is something wrong with the language or something is unclear, it can bring a policy grievance, stating: We think we ought to look at these terms in the collective agreement; we think we ought to try to work out what they decide before we are hit with all kinds of individual grievances.

A policy grievance can in effect head off a number of individual grievances, so it is a good form of contract administration. Again, it avoids problems before they become serious

[Translation]

décision arbitrale par une tierce partie. Ces griefs doivent se limiter à l'interprétation d'une convention collective ou à l'imposition d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

En soumettant un plus grand nombre de questions à l'arbitrage, on pourra résoudre plus de problèmes. Cependant, à notre avis, le fait qu'on n'aura pas à se présenter devant une tierce partie fera qu'on sera beaucoup moins porté à faire des compromis de part et d'autre. Et pour nous c'est la seule façon d'arriver à des solutions, d'atténuer le sentiment de frustration et d'éviter les problèmes à moyen et à long terme. En ce qui nous concerne, une limitation si stricte de l'arbitrage ne pourra qu'empêcher la réalisation de l'objectif qu'est censé atteindre le projet de loi et ne pourra que nuire à l'instauration de bonnes relations de travail.

Malgré les points de ressemblance apparents entre les dispositions du projet de loi C-45 et les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la protection prévue pour les employés du Parlement n'est pas la même. Il y a à cela deux raisons. Pour commencer, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accorde une protection contre l'arbitraire de l'employeur et prévoit une forme d'arbitrage par une tierce partie, ce à quoi ne peuvent pas songer les employés du Parlement. Et qui plus est, les fonctionnaires ont le droit de grève, même s'ils sont assujettis à certaines restrictions.

Quelque chose nous a échappé lors de la relecture de notre rapport. En effet, il convient de vous fournir ainsi une petite explication au sujet de l'avant-dernier paragraphe qui se trouve à la page 6. Je veux parler de la phrase qui commence ainsi:

Et qui plus est, les fonctionnaires ont le droit de grève, même s'ils sont assujettis à certaines restrictions.

Il conviendrait d'ajouter ceci: «et de modifier les articles de la convention collective qui posent des problèmes par le truchement de la négociation collective». En d'autres termes, la négociation collective sert à résoudre des problèmes avant qu'ils ne deviennent trop graves.

Il existe un autre problème en ce sens que le système actuel interdit les griefs collectifs ou de politiques. Les syndicats ont recours à ce genre de grief pour éviter certains problèmes qu'ils ont réussi à cerner.

Ainsi, si le syndicat relève un problème de libellé ou une lacune dans sa convention collective, il a la possibilité de déposer un grief de politiques. C'est le moyen qu'utilisent les syndicats pour faire valoir l'opportunité d'examiner certaines dispositions de la convention collective susceptibles de donner lieu à toute une série de griefs individuels.

Ces griefs collectifs servent dans bien des cas à éviter toute une pléthore de griefs individuels. C'est une mesure administrative fort saine. En effet, elle permet d'éviter que des

[Texte]

problems. We would advocate that Bill C-45 as it now stands be changed to permit grievances to come from the union as a whole, on questions of policy. The Public Service Alliance submission sets out what they would propose.

The problems with Bill C-45 which we have noted thus far are very important in their own right. You have been advised by the Public Service Alliance that to pass Bill C-45 in its current form is worse than not passing it at all. There is an additional feature of the bill that stands out as particularly perverse, however—namely, the deliberate exclusion from the limited trade union rights of the staff of MPs, party leaders, caucus research staff, and part-time, temporary, and casual employees. Not only are these employees denied protection under Bill C-45 itself, but clause 2 of the bill specifically denies them protection under any other trade union legislation.

We realize that the staff of individual members, caucus staff and leaders' staff are probably the most sensitive areas. But once again, we do not believe they need to be the subject of blanket exclusion. We think there is room to address the needs of the individual member as well as addressing the needs of the employees and that more thought should be given to this subject.

In this respect I would only refer, as the Public Service Alliance submission refers, to the fact that the employees of some members already have collective bargaining rights via a voluntary recognition formula. I think that sort of system should be looked at. If indeed it is functioning, it heads off problems before they arise and before they become more serious problems.

• 1130

I would just like to conclude that from the point of view of the Canadian Labour Congress, the manner in which Members of Parliament deal with the trade union rights of the employees of Parliament will be an acid test of the willingness of Members of Parliament to recognize trade union rights that are already recognized in the industrial nations all around the world.

The deliberate attempts to block the certification of parliamentary employees under the Canada Labour Code was not a good track record. However, this is the opportunity to reverse the record that now presents itself. I would invite the committee to review the limitations that Bill C-45 now imposes on the trade-union rights of parliamentary employees, with one question in mind: is this limitation absolutely necessary in order to allow Parliament to conduct its business? If it is not absolutely necessary in order to allow Parliament to conduct its business, then we think the issue should be examined again.

If a full-scale overhaul of the bill is impossible at this point, the very least that should be done is to adopt the amendments proposed by the Public Service Alliance. This would at least make the bill acceptable to the people whose rights are at stake, and we would suggest it would forestall more serious

[Traduction]

problèmes ne deviennent trop graves. Nous recommandons donc que le projet de loi C-45 soit modifié de manière à autoriser les griefs collectifs pour des raisons de politiques. L'Alliance de la Fonction publique a déjà expliqué cette mesure dans son mémoire.

Les lacunes du projet de loi C-45 que nous avons relevées jusqu'à maintenant sont très graves. L'Alliance de la Fonction publique vous a déjà déclaré que si vous adoptiez le projet de loi C-45 dans sa forme actuelle, vous ne feriez qu'aggraver la situation. Il y a un autre élément de ce projet de loi que nous estimons très négatif en soi. Je veux parler de l'exclusion délibérée des droits syndicaux limités du personnel des députés, des chefs de partis, des adjoints de recherche des députés et des employés à temps partiel, temporaires et occasionnels. Non seulement ces employés se voient-ils exclus de toute protection aux termes du projet de loi C-45, mais l'article 2 leur refuse même toute protection en application des dispositions d'aucun autre texte législatif sur les syndicats.

Nous comprenons très bien que le personnel des députés, des caucus et des chefs des partis constituent les groupes les plus importants. Nous ne croyons tout de même pas qu'il soit nécessaire de les assujettir à une exclusion globale. À notre avis, il devrait être possible de veiller aux besoins des députés tout en répondant à ceux des employés. Il conviendrait de réfléchir un peu plus sur la question.

Je tiens à signaler à cet égard, comme l'a fait d'ailleurs l'Alliance de la Fonction publique, que les employés de certains députés jouissent déjà de droits syndicaux conformément à une formule de reconnaissance volontaire. Il conviendrait peut-être d'étudier ce genre de possibilité. Si ce système fonctionne bien, il permet d'éviter les problèmes avant qu'ils ne surgissent et qu'ils ne deviennent trop graves.

En conclusion, je tiens à signaler que selon le Congrès du travail, la manière dont les députés traiteront les droits syndicaux des employés du Parlement traduira leurs dispositions à reconnaître les droits syndicaux qui sont déjà reconnus dans les pays industrialisés du monde.

Nos efforts déployés pour essayer d'empêcher l'accréditation des employés du Parlement aux termes des dispositions du Code du travail ont été très mal perçus. Vous avez maintenant une bonne occasion de remédier à ce problème. J'invite donc les membres du Comité à revenir à la question des restrictions qu'impose le libellé actuel du projet de loi C-45 aux droits syndicaux des employés du Parlement. Je les invite également à se poser la question suivante: ces limites sont-elles absolument nécessaires pour permettre au Parlement de fonctionner normalement? Dans la négative, il conviendrait de revoir toute cette question.

S'il est impossible de revoir l'ensemble de ce projet de loi, la moindre des choses serait d'adopter les amendements de l'Alliance de la Fonction publique. Cela rendrait au moins le projet de loi acceptable pour ceux dont les droits sont en cause

[Text]

problems occurring down the road. Those are our respectful submissions. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hampton. I have not seen Mr. Cassidy looking my way, but I assume he wants to... Mr. Cassidy, would you like to begin questioning?

Mr. Lewis: Excuse me, a point of order—in the event that Ms Copps comes during Mr. Cassidy's questions, I would like to follow Mr. Cassidy, because we were here at the start.

The Chairman: Yes.

Mr. Cassidy: I would like to ask first about the exclusion of MPs' staff, under any circumstances, from the bill. As I understand it, they are excluded from Bill C-45, they cannot have collective bargaining through Bill C-45. And because of clause 2 of the bill... I believe it is in clause 2 where it effectively excludes anybody working on the Hill from any other collective bargaining legislation—i.e., from the Canada Labour Code. Is that correct?

Mr. Hampton: Yes, that is our interpretation and that certainly would seem to be the meaning of the words.

Mr. Cassidy: Therefore, whether employees of Members wish to organize and bargain collectively with individual MPs or with the caucuses, they would be barred from doing so, at least from having recognized rights to do so. Is that right?

Mr. Hampton: That is our interpretation, yes.

Mr. Cassidy: The Charter of Rights guarantees freedom of association, and I wonder whether you have looked at the question as to... It would appear that restrictions on freedom of association may to some extent be acceptable under the charter. However, an absolute ban on their freedom of association in a trade union, which effectively is what is being applied to the Members' staffs—in your legal opinion, do you think that would be acceptable to the courts under the Charter of Rights?

Mr. Hampton: If the decisions in international law are an indication, and by this I mean the decisions taken by the International Labour Organization, which is a tripartite body—government, employer and employee organizations are all members of the ILO... If the decisions of that body are an indication of where our courts would go, such a blanket restriction would not be acceptable. It is permissible in international law to place reasonable restrictions on the freedom of association, but it is not permissible, even in the case of essential-service employees, to blanket-restrict them from belonging to trade unions and bargaining collectively.

Mr. Cassidy: Certainly the staff of the NDP members already have an association, a trade union, but the law prevents... and in fact it provides absolute protection to any MP who refuses to bargain with a group of staff who decide that they want to form a union. Is freedom of association satisfied if you can form a union, but in fact the other side has no obligation to deal with that union in any way whatsoever?

[Translation]

et empêcherait que des problèmes plus graves surgissent ultérieurement. C'était là notre avis. Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hampton. M. Cassidy ne m'a pas fait signe, mais je suppose qu'il veut... monsieur Cassidy, voulez-vous commencer?

M. Lewis: Excusez-moi, j'invoque le Règlement... si M^{me} Copps se joint à nous pendant les questions de M. Cassidy, je tiens quand même à prendre la parole après lui. Nous étions après tout les premiers arrivés.

Le président: Oui.

M. Cassidy: Ma première question concerne l'exclusion du personnel des députés des dispositions de ce projet de loi, dans quelques circonstances que ce soit. Que je sache, ils ne sont pas exclus de l'application des dispositions du projet de loi. Ils sont tout simplement empêchés de participer au processus de la négociation collective. Et comme l'article 2 du projet de loi... Je pense en effet que c'est l'article 2 qui exclut tous ceux qui travaillent sur la Colline de tout autre texte législatif portant sur la négociation collective, comme par exemple, le Code du travail. Est-ce exact?

M. Hampton: Oui, c'est comme cela que nous avons compris le projet de loi et il me semble que c'est ce que ça veut dire.

M. Cassidy: Par conséquent, les employés des députés qui souhaitent se syndiquer et négocier collectivement avec les députés sur une base individuelle ou les caucuses n'auraient pas le droit de le faire. Est-ce exact?

M. Hampton: D'après notre interprétation, c'est juste.

M. Cassidy: La Charte des droits garantit la liberté d'association. Est-ce que vous avez examiné la question dans ce contexte? Il semble en effet que la Charte autorise la restriction de certaines libertés d'association. Toutefois, s'il s'agit d'une interdiction formelle de leur liberté de s'associer à un syndicat, et c'est la disposition qui s'applique au personnel des députés, croyez-vous, et c'est un avis juridique que je vous demande, que les tribunaux accepteraient cet argument dans le contexte de la Charte des droits?

M. Hampton: Si je me fie au jugement d'un tribunal international, et je veux parler de l'organisation internationale du travail qui est tripartite, c'est-à-dire qu'elle représente les gouvernements, les employeurs et les employés membres... donc si je me fie au jugement de cet organisme, ce genre d'interdiction globale ne tient pas. Le droit international permet une restriction raisonnable de la liberté d'association. Mais elle interdit l'exclusion complète de certains employés, même ceux qui fournissent des services essentiels, des syndicats et du processus de négociation collective.

M. Cassidy: Les employés des députés néo-démocrates ont déjà une association, un syndicat, en quelque sorte. Mais la loi interdit... La loi protège même tous les députés qui refusent de négocier avec un groupe d'employés qui décident de constituer un syndicat. Peut-on donc conclure qu'il y a liberté d'association si les employés peuvent constituer un syndicat? Mais alors, qu'en est-il, si l'autre parti n'est pas obligée à traiter avec ce syndicat de quelque façon que ce soit?

[Texte]

Mr. Hampton: In our own courts, that decision, as you are well aware, is before the Supreme Court of Canada. Now, the decision of the lower courts is mixed on this issue, but certainly if the Supreme Court of Canada is guided again by international law, this blanket restriction absolving either a leader of a party from bargaining with leader staff or an individual member, allowing him not to bargain with his own staff, there is a good argument that is an unreasonable restriction on freedom of association.

• 1135

Mr. Cassidy: Would it be the case then that the law, as it is presently proposed in Bill C-45, could lead the House to challenges which could be extended as far as the Supreme Court and which could be extremely costly as well as consumptive, as time consuming and consuming of the administrative time from the House of Commons management, because there is a very real and substantive case to be made that the law was wrong in excluding totally the employees of the members from collective bargaining rights?

Mr. Hampton: In my view that is certainly a reasonable possibility. In fact, I would say it is likely. And I would add one comment: if that should occur, I would think it would be almost embarrassing that parliamentary employees would have to take a case to the Supreme Court of Canada and argue that their employers, in this case the House of Commons and Parliament, have deprived them of the very rights that have been granted to other citizens of the country.

Mr. Cassidy: But the point I am making is that if we leave the law in its present form, with respect to MP's staff, then we could be creating something of a legal nightmare for the House of Commons, because they could face all kinds of challenges which would not be required if in fact the law were to be brought into more substantial conformity with the Charter and with the practice for employees in general.

Mr. Hampton: We would agree with that position. We think that is an accurate assessment of what could happen.

Mr. Cassidy: My next question, since you are a lawyer . . . I know this is fairly close examination of the law, but we are beginning to get to clause by clause. Part I of the bill, in subclause 4.(2), does not apply to the staff of any Minister, of any member of the Queen's Privy Council for Canada holding the office of a Minister of the Crown. This is the exclusion part. On the other hand, earlier on it says in clause 2 that nothing in any other act of Parliament shall apply. Now, is there not a conflict there, given the fact that there are substantial numbers of people working in Ministers' offices in or around Parliament Hill who are in fact members of the Public Service Alliance and who are governed by that collective bargaining legislation? Is it potentially possible that their bargaining rights would be interfered with or that they could find themselves forcibly separated from their union because of the restrictions in clause 4 of the bill?

Mr. Hampton: In our view that interpretation is certainly open. We would not want to see that position taken, but on the language that position is possible and that outcome is possible.

[Traduction]

M. Hampton: Vous savez que la Cour suprême du Canada a déjà été saisie de cette affaire. Les jugements des instances inférieures sont partagés là-dessus. Mais si la Cour suprême du Canada se fie au droit international, cette restriction globale qui autorise le chef d'un parti à refuser de négocier avec un syndicat ou un employé constitue un argument valable pour démontrer qu'il s'agit d'une restriction indue de la liberté d'association.

M. Cassidy: Selon vous, le projet de loi C-45 ne risque-t-il pas d'entraîner la Chambre dans des contestations qui pourraient aller jusqu'à la Cour suprême? Ce serait là des conséquences fort coûteuses tant en termes d'argent que de temps. En effet, je pense qu'il serait possible de démontrer que la loi fait fausse route en excluant complètement les employés des députés du processus de la négociation collective.

M. Hampton: C'est dans l'ordre du possible. Je pense que c'est même probable. Laissez-moi ajouter quelque chose: ce serait très gênant que les employés du Parlement saisissent la Cour suprême du Canada de leur cause et fassent valoir que leur employeur qui est la Chambre des communes et le Parlement les prive des droits dont jouissent les autres citoyens du pays.

M. Cassidy: Mais si nous ne modifions pas les dispositions qui régissent le personnel des députés, nous créons une sorte de cauchemar juridique pour la Chambre des communes. En effet, cette loi pourrait donner lieu à toutes sortes de contestations qui ne se seraient jamais produites si des amendements avaient été adoptés de manière à rendre cette loi plus conforme à la Charte et aux pratiques de relations de travail en général.

M. Hampton: Nous sommes d'accord. Je pense que c'est une bonne évaluation de la situation.

M. Cassidy: Et ma question suivante, comme vous êtes avocat . . . il s'agit d'un examen bien minutieux de la loi mais nous commençons notre étude article par article. Le paragraphe 4.(2) de la partie I du projet de loi ne s'applique pas au personnel d'un ministre ou à un membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada qui exerce les fonctions de ministre de la Couronne. Cela, c'est l'exclusion. Par contre, l'article 2 prévoit que cette loi a préséance sur les autres lois fédérales en la matière. Ne trouvez-vous pas qu'il y a une sorte de contradiction puisqu'il y a beaucoup de gens qui travaillent dans les bureaux des ministres et au Parlement qui sont déjà membres de l'Alliance de la Fonction publique et qui sont par conséquent régis par les lois du travail applicables? Se peut-il qu'ils soient brimés dans leurs droits de négociation ou qu'ils se trouvent exclus de leur syndicat en application des restrictions prévues à l'article 4?

M. Hampton: Cela reste à déterminer. Nous ne serions pas très contents que cela se produise. Mais cette interprétation est tout à fait vraisemblable, compte tenu du libellé actuel.

[Text]

Mr. Cassidy: So once again there is a possibility of legal turmoil because of the present status of the bill?

Mr. Hampton: We feel that way, yes.

Mr. Cassidy: My third question is in paragraph 63.(1)(b). Again, I am sorry to be so specific, but that is the paragraph referring to what grievances can go to adjudication. It allows grievances to go to adjudication where they involve disciplinary action that results in discharge, suspension or a financial penalty. Could you say, outside of the House of Commons, are there other forms of disciplinary action in either public service or private sector collective agreements which normally could be grieved and go to arbitration under certain circumstances? Are there significant or material forms of disciplinary action that are not covered in that list that refers to discharge, suspension or financial penalty?

• 1140

Mr. Donald McDonald (Representative, Organization Department, Canadian Labour Congress): My experience is with banks, so I have quite a bit of experience in the private sector. For sure, as Mr. Cassidy points out, there is a real possibility of disciplinary action being taken that avoids the strict language here of discharge and so forth. I am thinking of transfers. You can transfer somebody and really adversely affect them; you can reclassify them; you can play many, many games with your employees and still avoid the situation of outright discharge or suspension.

Mr. Cassidy: Could you give a more comprehensive list? You say transfers and reclassification. What other kinds of things might be taken that would therefore be disciplinary action but according to this bill would not be subject to outside adjudication?

Mr. McDonald: Performance appraisals come to mind, for example.

Mr. Cassidy: An unfavourable appraisal?

Mr. McDonald: A negative performance appraisal. There is a whole range, particularly the job duties, though.

Mr. Cassidy: People have information put into their files, then. They could have negative letters put into their files.

Mr. McDonald: Absolutely, and they could stay there forever under the current system. But the one that really comes to mind is the job duties: changing people's job duties around and giving them work that is onerous and that you know they do not like and for which they do not have the expertise, and taking away good aspects of their jobs.

Mr. Cassidy: Let us take a housewife who has young kids and is working. Could she find that her hours were transferred so that she was forced, let us say, to work from 5 p.m. until

[Translation]

M. Cassidy: C'est donc un autre exemple de complication juridique que le libellé actuel est susceptible d'entraîner?

M. Hampton: C'est notre avis.

M. Cassidy: Ma troisième question porte sur l'alinéa 63.(1)b). Je suis désolé d'être aussi précis, mais cette disposition concerne les griefs et l'arbitrage. Cette disposition autorise les griefs portant sur une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Les conventions collectives de la Fonction publique ou du secteur privé, mise à part la Chambre des communes, prévoient-ils d'autres mesures disciplinaires qui pourraient faire l'objet d'un grief renvoyé à l'arbitrage dans certaines circonstances? Existe-t-il d'autres formes de mesures disciplinaires qui ne figurent pas dans cette liste?

M. Donald McDonald (représentant, Service d'organisation, Congrès du travail du Canada): Je connais le secteur des banques, et donc le secteur privé. Comme M. Cassidy vient de le signaler, il se peut très bien que des mesures disciplinaires soient appliquées qui n'ont rien à voir avec un congédiement par exemple. Prenons le cas d'une mutation. On peut faire beaucoup de torts à quelqu'un en le mutant ou en reclassifiant son poste. On peut faire du tort à ses employés de bien des manières même si on ne les congédie ni ne les suspend.

M. Cassidy: Pouvez-vous me donner une liste un peu plus complète? Vous avez parlé de mutation et de reclassification. Quelles autres sortes de mesures disciplinaires qui ne sont pas visées par ce projet de loi pourraient être assujetties à l'arbitrage par une tierce partie?

M. McDonald: Il y a aussi les évaluations de rendement.

M. Cassidy: Vous voulez parler d'une évaluation défavorable?

M. McDonald: Une évaluation négative. Il y a toutes sortes de possibilités, surtout pour ce qui concerne les fonctions liées au poste.

M. Cassidy: Donc ces données sont versées au dossier des employés. On pourrait aussi verser à leur dossier des lettres négatives, des lettres de blâme.

M. McDonald: Tout à fait. Qui plus est, le système actuel est tel que ces lettres pourraient rester indéfiniment dans le dossier des employés. Mais ce sont les fonctions liées au poste qui présentent le plus de possibilités pour l'employeur. En effet, on peut modifier les fonctions d'une personne, lui imposer une charge de travail très lourde ou une tâche qui ne lui plaît pas ou pour laquelle elle n'a pas les aptitudes ou les compétences voulues, et on peut également lui enlever bien sûr les aspects positifs de son poste.

M. Cassidy: Prenons l'exemple d'une femme mariée qui a de jeunes enfants et qui travaille. On pourrait l'obliger par exemple à travailler de 17 heures à 24 heures, ce qui l'empêcherait de s'occuper de ses enfants après l'école.

[Texte]

midnight and effectively therefore not be able to be at home to look after her kids when they came home from school?

Mr. McDonald: It would be wide open to that type of abuse, I am afraid.

Mr. Cassidy: I will not pursue that particular point any further, but as I understand it, the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code, which oddly enough will apply to the members' staffs and to nobody else on the Hill...

The Chairman: Mr. Cassidy, I am sorry, you are well over the time. I tried to catch your eye two or three minutes ago. Just make your point quickly.

Mr. Cassidy: That would permit a grievance on any form of dismissal, including dismissals not covered under here, but it would not cover these other areas. Is that right?

Mr. McDonald: That is right.

Mr. Cassidy: Thank you.

The Chairman: Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Thank you very much, Mr. Chairman. I want to make two points. First, I like to review these briefs at night, and no matter how good a brief it is, I do not like to have it read to me. We make a lot more progress when I have the brief ahead of time and can read it, rather than spending the first half hour of the meeting to do that.

The other comment, Mr. Chairman, is that there were three of us here to commence this meeting. I know you are trying to be fair to the opposition, but I think some thought might be given to who commences the questions when we are here to commence the meeting. I think there ought to be some quid pro quo there.

All right, having said that, I think you have a good brief that is helpful in certain areas. I would tell you that I have no sympathy for your comments on the right to strike. To me, the Parliament Hill staff is indivisible. I have suffered through the suggestions from certain groups that I am here to eat and ride buses, and it is not true. Last night I worked in my office and I went to the cafeteria to get a sandwich. Now, under your exclusion of the cafeteria staff I would presumably walk to a restaurant to get that. I think we must have Parliament Hill operating at all times for the people of Canada, no matter who is the government. So I am not going to get into the right to strike, because my mind is made up, and the facts I have heard have not confused me so far.

Now, second, you can help me here, sir, because you have dealt with the Canada Labour Code longer than I have. Do you have at your fingertips the provisions of Parts III and IV of the Canada Labour Code?

Mr. Hampton: We do not have them at our fingertips, but I think we...

[Traduction]

M. McDonald: Ce genre d'abus serait tout à fait possible en vertu du libellé actuel.

M. Cassidy: Je ne vais pas pousser le raisonnement trop loin, mais si j'ai bien compris, les dispositions sur les congédiements injustes du Code du travail qui s'appliquent au personnel des députés et à personne d'autre...

Le président: Monsieur Cassidy, je suis désolé, mais vous avez dépassé votre temps. J'ai essayé de retenir votre attention il y a deux ou trois minutes. Faites vite, je vous prie.

M. Cassidy: Donc ces dispositions permettraient le dépôt d'un grief pour congédiement, y compris les congédiements qui ne sont pas énumérés ici, mais pas d'autres mesures disciplinaires. C'est juste?

M. McDonald: C'est juste.

M. Cassidy: Merci.

Le président: Monsieur Lewis.

M. Lewis: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président. Il y a deux aspects qui m'intéressent personnellement. J'aime bien étudier ces mémoires le soir. Et même quand il s'agit d'un excellent mémoire, je n'aime pas beaucoup en entendre la lecture. Nous travaillons beaucoup mieux quand nous recevons les mémoires d'avance et que nous pouvons en prendre connaissance que lorsqu'on consacre la première demi-heure de la réunion à la lecture d'un exposé.

Qui plus est, monsieur le président, nous n'étions que trois au début de la réunion. Je sais que vous tenez à être juste envers l'Opposition, mais nous pourrions peut-être réfléchir un petit peu plus à la question du premier intervenant quand nous sommes présents au début d'une réunion. C'est quelque chose qui me tient à coeur.

Cela dit, c'est un excellent mémoire que vous nous avez soumis et il nous sera très utile. Je ne partage pas du tout votre opinion pour ce qui concerne le droit de grève. En ce qui me concerne, je trouve qu'il ne faut pas diviser le personnel du Parlement. Certains groupes nous reprochent d'être ici pour manger et nous promener en autobus. C'est faux. J'ai travaillé dans mon bureau hier soir et je suis allé manger un sandwich à la cafétéria. Si vous excluez le personnel de la cafétéria, il me faudrait sans doute me rendre au restaurant. Il faut que le Parlement fonctionne à toute heure du jour et de la nuit pour les Canadiens, sans égard au parti au pouvoir. Je ne vais donc pas parler du droit de grève parce que mon idée est déjà faite là-dessus. Tout ce que j'ai entendu jusqu'à maintenant ne m'a pas fait changer d'avis.

Vous connaissez beaucoup mieux que moi le Code du travail. Connaissez-vous par coeur les dispositions des Parties III et IV?

M. Hampton: Par coeur, non, mais je pourrais sans doute...

[Text]

Mr. Lewis: These are what the political staffs are getting that they do not have now. Could you perhaps run over them for me?

Mr. McDonald: I am not sure what you are driving at.

Mr. Lewis: Well, under the bill, as I understand it, political staffs of Members of Parliament are going to be provided with protection under Part III and Part IV of the Canada Labour Code. Is that correct?

Mr. McDonald: That is not my understanding.

Mr. Cassidy: That is correct.

Mr. Lewis: That is correct, all right. So do you have those provisions at your fingertips, by any chance?

Mr. McDonald: No, I do not.

• 1145

Mr. Lewis: If we are going to be castigated for all the things we are leaving out and not giving, I would just like to review some of the things that are being done.

Mr. McDonald: I do not have them at my fingertips.

Mr. Lewis: You do not have those? Could I read into the record then that it is my understanding that they refer to hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, leave for child care responsibilities, bereavement leave, termination of employment, advance notice, severance pay, garnishment, protection from discipline, sick leave, unjust dismissal, payment of wages, and sexual harassment? These will be given under this bill and are not there now. Is that what is in there?

Mr. Hampton: That is a general . . .

Mr. Lewis: These will be enshrined when this bill passes.

Mr. Hampton: About individual coverage, that is our impression, that they will be enshrined.

Mr. Lewis: Okay, that is fine.

Mr. Hampton: I would like to give one response to your question, though; and that is this—and it comes from our experience in having dealt with banks and so on. Bank workers have all those rights under the Canada Labour Code. But quite often, as an individual employee, to come forward and say "I feel I have been unfairly dealt with" is a very difficult and very intimidating situation. Where collective bargaining is permitted and freedom of association to form a collective group to bargain with the employer, it then is not just a situation of I come forward; it is a situation of "we feel we have been unfairly dealt with", and "we" advance this.

One of the largest problems with Parts III and IV of the Canada Labour Code is that even though you have adjudication against unjust dismissal, as it is called in the code, that section of the code has been used very seldom. The awards that have resulted under that section of the code have not, in the terms of labour relations academics, been all that good. Lastly,

[Translation]

M. Lewis: Ce sont les dispositions qui ne s'appliquent pas au personnel politique. Vous pourriez peut-être les revoir avec moi?

M. McDonald: Je n'ai peut-être pas bien compris.

M. Lewis: En vertu du projet de loi, que je sache, le personnel politique des députés jouira de la protection des dispositions des Parties III et IV du Code du travail. Est-ce exact?

M. McDonald: Pas que je sache.

M. Cassidy: C'est exact.

M. Lewis: C'est tout à fait vrai. Avez-vous ces dispositions à portée de la main, par hasard?

M. McDonald: Non.

M. Lewis: Si l'on veut nous blâmer pour tout ce qui ne figure pas dans la loi et que nous n'avons pas accordé, j'aimerais mettre en évidence certaines des concessions qui ont été faites.

M. McDonald: Je ne les connais pas par coeur.

M. Lewis: Vraiment? Puis-je alors rappeler, pour le compte rendu, qu'elles portent sur les horaires de travail, le salaire minimum, les congés annuels payés, les vacances, les congés parentaux, les congés de décès, cessation d'emploi, le préavis, l'indemnité de licenciement, la saisie-arrêt, la protection contre les mesures disciplinaires, le congé maladie, le licenciement injuste, le paiement des salaires et le harcèlement sexuel. Avec ce projet de loi, ces questions, qui ne sont pas réglées à l'heure actuelle, le seront. EST-ce là ce qui se trouve dans la loi?

M. Hampton: C'est une énumération générale . . .

M. Lewis: Ces questions seront incorporées à la Loi lorsque celle-ci sera adoptée.

M. Hampton: Les dispositions relatives à la protection individuelle, d'après nous, seront incorporées.

M. Lewis: Oui, c'est bien cela.

M. Hampton: J'aimerais toutefois donner une réponse à votre question, une réponse qui découle de notre expérience avec les banques. Les employés des banques, aux termes du Code canadien du travail, ont beaucoup de droits mais très souvent, un employé hésite à dire qu'il a été personnellement lésé, parce qu'il se trouve dans une position difficile et dans une situation intimidante. Lorsque les conventions collectives sont autorisées et que les employés peuvent constituer un groupe autorisé à négocier avec l'employeur, l'employé n'a pas besoin de se signaler et le redressement d'un préjudice se fait au nom de tous.

L'un des plus gros défauts des Parties III et IV du Code canadien du travail c'est que bien qu'il y ait possibilité d'avoir recours à un arbitre en cas de licenciement injustifié, cette partie du Code n'est que rarement utilisée. Les décisions arbitrales rendues lorsque cet article du Code a été invoqué n'ont, dans l'histoire des relations de travail, pas été très

[Texte]

in most cases individual employees are too timid and feel too intimidated to come forward.

If you include Parts III and IV of the code with the right to bargain collectively, to form an association, my view would be that Parts III and IV of the code could do some effective things. But just for individuals—it is very difficult. The banks provide an excellent example of that.

Mr. Lewis: That is an interesting aspect of that, and I think that is helpful.

Next item: I just want to comment on the brief's comment on cards. I think we are all aware of the fact that a certain amount of work has been done to organize employees. I do not think on any side of this room we have any desire to force a make-work project, so I am sure you will find we are looking at some accommodation to handle that.

What I would like to deal with in the last part of my questions is can you give me any examples of experience in other public-sector jurisdictions with a grievance procedure and the provision of a third-party final arbitration, as it were? What is a parallel? I am searching for a parallel.

I guess the point has been made time and time again in these hearings that you do not have an effective grievance procedure if there is not access to third-party arbitration. How would you compare it with the Ministry of Transport, with public servants working in the Ministry of Transport, shall we say, under the Public Service Staff Relations Act, or whatever legislation applies? What sort of third-party arbitration can you see being put into place which would alleviate your concern with this grievance procedure?

Mr. Hampton: You have put us on the spot here, and I will tell you why. That is a question that should perhaps be addressed to the Public Service Alliance, specifically the local that has already been organized, and then more generally to the Public Service Alliance, the larger body, because they have vastly more experience in collective bargaining in the civil service. Just for reasons of deference to their greater knowledge and authority, we would not want to suggest something about which they in their expertise would say no, that is not good.

• 1150

Mr. Lewis: It is coming to me that the Hill situation is different from a ministry operation or a Crown corporation. The management around here, I guess, is Parliament, or the Members of Parliament, and effectively, I guess, the Board of Internal Economy and the Speaker. We tend to change every four years. In other words, management does change; there is not the continuity you would have in a ministry operation or a Crown corporation. I do not think the management of the House of Commons is a priority in the minds of the Members of Parliament or the Speaker or the Board of Internal Economy. It is one of the things they have to do, but it is not a priority.

I wonder if that is not a protection that exists in other areas of the public service that does not exist here, and I would just like to get your thoughts on that. Do you see what I am driving

[Traduction]

favorables. Enfin, dans la plupart des cas, les employés n'osent pas se défendre et se sentent trop intimidés.

Si, avec le droit aux négociations collectives et à la formation d'une association, vous ajoutiez les Parties III et IV du Code, vous auriez une action plus efficace, mais une personne seule n'a pas beaucoup de chance de gagner sa cause. Les banques en donnent le meilleur exemple.

M. Lewis: Voilà une remarque intéressante et qui sera utile.

Je voudrais simplement encore faire une remarque sur ce que le mémoire dit des cartes. Nous savons tous, je pense, que des efforts ont été faits pour organiser les employés. Aucun d'entre nous, je pense, ne voudrait avoir travaillé pour rien et vous pourriez donc constater que nous cherchons un compromis sur ce point.

Enfin, et ce sera la dernière partie de mon intervention, pouvez-vous me donner des exemples d'autres juridictions du secteur public où il existe une procédure de grief avec arbitrage obligatoire par tiers? Connaissiez-vous des cas de ce genre? Je cherche un précédent.

On nous a assurés à maintes reprises, au cours de ces audiences, qu'il n'existe pas de procédure de grief efficace s'il n'y a pas possibilité d'arbitrage par tiers. Comment cela se passe-t-il avec les fonctionnaires travaillant au ministère des Transports, dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ou de toute autre loi qui s'applique en l'occurrence? Quel genre d'arbitrage par tiers serait de nature à vous rassurer sur cette procédure de grief?

M. Hampton: Vous nous embarrassez là, je vais vous dire pourquoi: c'est une question qu'il vaudrait peut-être mieux adresser à l'Alliance de la Fonction publique, en particulier au bureau local qui a déjà été organisé mais, d'une façon plus générale, à l'organisme central, l'Alliance de la Fonction publique car elle a beaucoup plus d'expérience des négociations collectives dans la Fonction publique. Par respect pour leur grande connaissance et leur compétence, nous n'aimerions pas proposer quelque chose qui puisse leur paraître inacceptable.

M. Lewis: À mon avis, la situation sur la colline est différente de celle qu'on peut observer dans un ministère ou une société de la Couronne. En effet, l'employeur en l'occurrence est le Parlement, les députés et plus précisément, je suppose, le Bureau de régie interne et le Président de la Chambre. Nous avons tendance à changer tous les quatre ans. Autrement dit, la direction ne reste pas la même, on ne voit pas la même continuité que dans un ministère ou une société de la Couronne. Or je ne crois pas que l'administration de la Chambre des communes constitue la priorité des députés ni du président ni du Bureau de régie interne. Il s'agit bien de l'une de leurs responsabilités, mais elle n'est pas prioritaire.

Je me demande si ce qui manque ici, ce ne serait pas protection accordée dans la Fonction publique, et j'aimerais savoir ce que vous en pensez. Voyez-vous où je veux en venir?

[Text]

at? I can see the grievance procedure working in a ministry or a Crown corporation where they do not have a bottom line but they have a performance record that can be matched from year to year.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Continuity.

Mr. Lewis: A continuity. I do not know how we match a performance record or continuity in the administration of the House of Commons.

Mr. Hampton: To go back to your analogy, we would accept your statement that yes, every four years a certain level of management in the House of Commons changes. Specifically, the top level of management changes. However, from our view, that also happens to a great degree in ministry offices. The Minister changes, his personal staff changes, and in fact, as is becoming more frequent, perhaps the deputy minister and the assistant deputy ministers may change. So we accept the parallel. We do not think there is that great a difference.

Where we see a difference, and historically there has been a difference—and you alluded to it—is that parliamentarians probably have not paid that much attention to the management of the House of Commons. We think the problem lies not at the top of the management structure of the House of Commons, the elected members and the Speaker and so on, and those people who change perhaps every four years; it is at the level underneath, and that is really what we are addressing here. It is that middle level of management where you have to have some good rules based on the rule of law to arbitrate and mediate those disputes.

Mr. Lewis: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Our witnesses spoke on the top of page 2 about a catalogue of incidents, and I realize that in the appendices there are examples of incidents. Do you in fact have a complete catalogue?

Mr. Hampton: We do not have one with us, but we could get one for you. We would go back to the Public Service Alliance and get that for you.

Mr. Tupper: Is that possible?

Mr. Hampton: I believe it is, yes.

Mr. Tupper: For the past two years.

Mr. Hampton: We will certainly undertake to get what we can for you.

Mr. Tupper: On your priorities on page 3, the ones you highlighted, items 1 through 4, I am wondering if you could rank these for us as to your order of preference as to which were most important and least important, and could I share with you that nobody to date has really put items 1 or 4 at the top of their list.

Mr. Hampton: Let me be frank. We are a little reticent to do that, and I will explain why. At the Canadian Labour Congress we do not indulge in collective bargaining, and we feel that it would be an injustice to the Public Service Alliance,

[Translation]

La procédure de grief peut fonctionner dans un ministère ou une société de la Couronne, où il n'y a pas une norme absolue mais où il y a des données sur le rendement qu'on peut comparer d'une année à l'autre.

M. Turner (Ottawa—Carleton): La continuité.

M. Lewis: Une certaine continuité. Or je ne sais pas comment on peut établir, dans l'administration de la Chambre des communes, une norme ou une continuité de rendement.

M. Hampton: Pour en revenir à votre analogie, nous admettons que tous les quatre ans, il y a un certain changement dans l'administration de la Chambre des communes, tout au moins à l'échelon supérieur. Cependant, la même chose se produit dans les ministères. Le ministre change ainsi que son cabinet, et de plus en plus, le sous-ministre et le sous-ministre adjoint peuvent changer, eux aussi. Le parallèle nous paraît donc valide, mais nous ne pensons pas qu'il y ait tant de différence.

Là où à notre avis il y a une différence, et où cela a été observé par le passé, c'est le fait que les parlementaires n'accorderont probablement pas beaucoup d'attention à la Chambre des communes, comme vous l'avez dit d'ailleurs. Nous ne pensons pas que le problème se situe au niveau supérieur de l'administration de la Chambre des communes c'est-à-dire chez les députés et le président, tous ceux qui changent peut-être tous les quatre ans, mais bien plutôt à l'échelon intermédiaire, et c'est précisément à cela que nous songeons ici. C'est au niveau des cadres intermédiaires qu'il faut adopter des règles juridiquement fondées en matière d'arbitrage et de médiation en cas de conflit.

M. Lewis: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Tupper.

M. Tupper: En haut de la page 2, nos témoins ont mentionné toute une série d'incidents, et il y en a d'autres dans les annexes. Avez-vous une liste complète de ces incidents?

M. Hampton: Nous ne l'avons pas ici, mais pouvons vous en envoyer une. Nous pouvons nous adresser à l'Alliance de la Fonction publique, qui vous la fournira.

M. Tupper: C'est possible?

M. Hampton: Oui, je pense.

M. Tupper: Pour les deux dernières années.

M. Hampton: Nous allons certainement nous efforcer d'obtenir cela pour vous.

M. Tupper: À la page 3, vous faites ressortir les priorités 1 à 4, et je me demande si vous pouvez les classer par ordre d'importance décroissante. Je reconnais que jusqu'à ce jour, personne n'a vraiment accordé une très grande importance à vos priorités 1 à 4.

M. Hampton: Franchement, nous hésitons à le faire, et voici pourquoi. Le Congrès du travail du Canada ne s'occupe pas de négociations collectives, et nous estimons qu'il serait injuste à l'endroit de l'Alliance de la Fonction publique, qui serait

[Texte]

who would in all likelihood do the collective bargaining, that we should try to state their case for them on these issues. These are specific collective bargaining issues, and ordinarily if someone came to us and asked us to list for them the priority here we would ask them to give us a day to talk to the Public Service Alliance because they are directly concerned here, this is their bailiwick, and we would tell you what is the priority for them.

• 1155

You put us in a position of being the chief planner who is in a situation of overruling the chief technician, when the chief planner really is not what is at the top of the list for the chief technician. We prefer to leave that to the Public Service Alliance.

Mr. Tupper: But I point out to you, you were not at all reticent in your closing remarks about where you were willing to place parliamentarians.

Mr. Hampton: I am not sure I understand your comment.

Mr. Tupper: Can I turn to your comment at the top of page 5? One of the things I have admired in the Public Service is the merit system. I realize trade union movements are always caught in the conflict between merit and seniority, and I will not embarrass you by asking you which of those two you would place at the top of the list. But with the establishment of the merit system in the Public Service, and all of the procedures that are there to grieve or appeal, particularly appointments, the outcome of that is it now takes about six months to make an appointment.

I am wondering what advice you might have for the committee if appointments were to be grievable and arbitratable, how one could thread the needle with a procedure that could tighten that up to 30 or 60 days, because I do not think any organization ought to be hamstrung for half a year to be able or not to be able to make an appointment. I am isolating that one as being distinct from appraisal and promotion and dismissal and all of those things—in other words, the ability for the employer to meet his manpower commitments without a long period of down-time simply because of procedure.

Mr. Hampton: Our position is quite simple: adopt the procedures of the Canada Labour Code. The private sector of this country operates under those rules and those statements of law. I think you can fairly say that the private sector of this country gets what they want and is very successful in putting good people in the right position.

We have some problems, as I am sure you are aware, with some of these situations that exist under the Public Service Staff Relations Act. We do not feel that adopting the procedures that are available under the Canada Labour Code—that is, that seniority has some priority in the system—and that wide-open bargaining on those issues would preclude Parliament from appointing good people for the positions where good people are necessary. We do not feel it is a roadblock; and in our experience in the private sector it is not a roadblock.

[Traduction]

probablement chargée de ces négociations, de nous prononcer en son nom à ce sujet. Il s'agit en effet de questions susceptibles de négociations collectives, et si quelqu'un nous demandait d'en établir l'ordre d'importance, nous lui dirions de nous accorder un jour pour en discuter avec l'Alliance de la Fonction publique étant donné que c'est cette dernière qui est directement concernée. Ces négociations sont en effet son fief, et nous vous dirions après coup quelles sont ses propres priorités.

Vous nous considérez un peu comme l'architecte, qui contredirait l'ingénieur, alors que l'architecte n'est vraiment pas au sommet de la hiérarchie pour l'ingénieur. Nous préférons donc en laisser le soin à l'Alliance de la Fonction publique.

M. Tupper: Je vous rappellerai cependant que vos dernières remarques étaient très précises quant à la place que vous accordez aux parlementaires dans la hiérarchie.

M. Hampton: Je ne sais pas.

M. Tupper: Puis-je passer à votre observation en haut de la page 5? L'une des choses que j'admire dans la Fonction publique c'est l'avancement au mérite. Je n'ignore pas que les syndicats sont toujours écartelés entre le mérite et l'ancienneté, et je ne vous embarrasserai pas en vous demandant lequel des deux vous préférez. Cependant, étant donné l'existence du système d'avancement au mérite dans la Fonction publique et de toutes les procédures de grief et d'appel, particulièrement au sujet des nominations, il faut maintenant six mois pour procéder à une nomination.

Je me demande quel conseil vous donneriez au comité si les nominations devaient être susceptibles de grief et d'arbitrage, à savoir comment on pourrait ramener la période de nomination à 60 ou même 30 jours, car à mon avis, aucun service ne devrait être tenu d'attendre six mois pour effectuer une nomination. Je parle de nominations, et non d'évaluations, de promotions ou de licenciements. Ce à quoi je tiens, c'est que l'employeur puisse doter ces postes sans devoir attendre aussi longtemps tout simplement pour des raisons de procédure.

M. Hampton: Notre position est très simple: adoptez les procédures prévues au Code canadien du travail. Le secteur privé de notre pays est régi par ses dispositions. Or je crois qu'on peut affirmer que le secteur privé obtient ce qu'il veut, et qu'il réussit très bien à nommer des gens compétents aux postes idoines.

Vous n'ignorez certainement pas que nous avons parfois des difficultés tenant à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous ne pensons donc pas que l'adoption des dispositions du Code canadien du travail, qui accordent la préférence à l'ancienneté, ni que des négociations collectives ouvertes sur ces questions empêcheraient le Parlement de nommer les gens compétents aux postes appropriés. Nous ne croyons pas que cela ferait obstacle, et de fait, dans le secteur privé, nous avons pu observer que cela n'avait causé aucun problème.

[Text]

Mr. Tupper: I take your point about the Canadian Labour Code. But that is not what we are talking about now, we are talking about trying to develop a piece of legislation that would bring Hill employees up to the same level of rights as public servants. I am trying to share with you that one of the shortfalls of that system is this long period of down-time for the employer, which I think for the Parliament Hill system is a difficult timeframe to deal with—six months. I am really asking you in the context in which we are working if you see any ways of developing procedures that in fact could thread that needle in a tighter timeframe and still give the workers and the employer what both are seeking.

Mr. McDonald: I think it is a responsibility, of course, on the employer, too. There have been cases when the whole procedure is handled in 60 days, from what I have read in the papers recently. It can be expedited. It needs first, I guess, to use the system fairly, and it has not always been used fairly, and that creates problems. Secondly, there is an onus on the employer to proceed with dispatch, and again I do not think that has always been done.

• 1200

I think when you see a collective bargaining relationship here, you will find the operations of the House will be on a much more business-like basis. My experience has been that inevitably when a union comes in the operation runs on a more business-like basis, and we are in favour of that. We want to expedite that; we want the things to move well. Work with the union; treat the system fairly. It will work for you.

Mr. Tupper: I am not sure you have really answered my question. I understand what you are speaking about in general terms.

Mr. McDonald: It can be done.

Mr. Tupper: How could you incorporate this into a set of procedures so that it is over in 60 days, regardless? You can talk to us privately about that if you want to think about it further.

Mr. McDonald: The best answer I can give you is that in the private sector they are a subject for negotiation. I would think management and the union representatives would be able to negotiate a system which satisfies both sides, a system in which appointments can be made, and can be made effectively, efficiently, and within a certain timeframe. I can think of no better way to solve this than to open it to collective bargaining.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Tupper. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman. I will not be very long. I do not have a lot of questions. I think the brief makes good sense and it will undoubtedly help a lot of us as we get into clause by clause.

I want to echo what Mr. Lewis said before he left. I was asked a question yesterday by a reporter from Canadian Press dealing with Bill C-45 on this question of the right to strike,

[Translation]

M. Tupper: Je prends bonne note de votre mention du Code canadien du travail. Toutefois, ce n'est pas de cela qu'il est question ici, mais bien plutôt de l'adoption d'une loi qui accorderait les mêmes droits aux employés de la Colline parlementaire qu'aux fonctionnaires. Or j'essaie de vous démontrer que l'une des faiblesses de ce système, est le long délai que requièrent les nominations, et une période de six mois me paraît assez difficile à accepter sur la Colline parlementaire. Compte tenu de cela, ce que je vous demande, c'est si vous entrevoyez des moyens qui permettraient d'abréger la procédure tout en donnant à l'employé et à l'employeur ce que les deux cherchent à obtenir.

M. McDonald: Je crois que la faute en incombe aussi à l'employeur. D'après ce que j'ai lu dans les journaux récemment, il y a eu des cas où la procédure n'a pas duré plus de 60 jours. Elle peut donc être accélérée. Je crois que ce qu'il faut d'abord, c'est de s'en servir équitablement, or tel n'a pas toujours été le cas, et cela a créé des problèmes. En second lieu, c'est à l'employeur d'agir rapidement, et encore une fois, tel n'a pas toujours été le cas.

Je pense qu'une fois les négociations collectives instaurées, vous vous apercevrez que le système est beaucoup plus efficace. D'après mon expérience, chaque fois qu'un syndicat apparaît, les opérations deviennent beaucoup plus efficaces, et c'est ce que nous cherchons à obtenir, le plus tôt possible. Nous voulons que les choses progressent sans accroc. Collaborez avec le syndicat, traitez le système équitablement; vous y gagnerez.

M. Tupper: Je ne suis pas certain que vous ayez véritablement répondu à ma question. Je comprends ce que vous voulez dire en gros.

M. McDonald: C'est faisable.

M. Tupper: Comment pouvez-vous intégrer cela à la procédure afin que tout soit réglé en 60 jours, quoi qu'il arrive? Vous pouvez nous en reparler en privé, si vous voulez y réfléchir encore un peu.

M. McDonald: La meilleure réponse que je puisse vous donner, c'est que cela fait l'objet de négociations dans le secteur privé. Je pense que l'administration et les représentants syndicaux réussiront à s'entendre sur un système mutuellement satisfaisant, qui permette de faire des nominations, de les faire efficacement, et dans les délais prescrits. Je ne vois pas de meilleure solution que de procéder par négociations collectives.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tupper. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président. Je serai bref. Je n'ai pas beaucoup de questions. Le mémoire m'a paru très raisonnable et je suis sûr qu'il nous sera très utile lorsque nous entreprendrons l'examen article par article.

Je voudrais me faire l'écho de ce que disait M. Lewis avant son départ. Hier, un journaliste de la Presse canadienne m'a posé une question à propos du droit de grève, sujet que nous

[Texte]

which we seem to be bouncing around with all of our witnesses. My comment yesterday was that I felt that part of the bill was totally non-negotiable. So that is where I will be coming from when we get into the clause by clause, because I suspect there might be some amendments along then.

Mr. Hampton: If I may make just a response to that, it is our view that the right to strike is too often feared and too often feared for the wrong reasons.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Well, that is a philosophical question. I do not want to get into that debate. We could be here until the cows come home. But I want to ask you a general question.

The Chairman: Mr. Tupper's cows, you are talking about.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): His very well-fed cows, yes.

The Public Service Alliance of Canada said that no bill at all would be better than this bill in its present form. I wonder whether you really agree with that.

Mr. McDonald: Well, again, our involvement is as an umbrella organization, as you well know, and the Public Service Alliance is an affiliate of ours. It is their strongly held belief that no bill would be better than this Bill C-45. I guess they hope that if Bill C-45 does not happen, eventually the pressure will be on—if it does not happen this year, next year or some point down the road—to come up with a piece of legislation that will answer the problems of the employees on the Hill, whereas if we have a C-45 it is going to be difficult to administer; it is going to be a nightmare, if you will, to operate. Yet the parliamentarians will say well, we answered their requests; we have given them something.

The thing is, as I understand it, that Bill C-45 does not address the main problems of the Hill employees, which are the favouritism and discrimination. Those are specifically excluded, and that is why they say that no bill is better than C-45.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you.

Mr. Hampton: If I could just add to that, last week I was with a coalition that spoke with the Minister of Justice, and he spent a good deal of time impressing upon us that once legislation is passed it is very difficult to change it. We feel this would institutionalize a lot of bad things.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I found that PSAC's comment to be very irresponsible. I think the bill is giving rights where there are presently none, so I would have to classify it as at least a step forward.

As we have been hearing from witnesses in the last two weeks, yourselves included, we recognize that the bill in its present form needs some alterations, because I think the bottom line that we are all pursuing here in a very non-partisan context, I think, which is refreshing, is to make Parliament Hill a better place for all the people who work up here.

[Traduction]

semblons aborder avec tous nos témoins. Je lui ai dit hier que d'après moi, cet aspect-là du projet de loi C-45 n'était absolument pas négociable. Ce sera donc ma position lorsque nous entreprendrons l'examen article par article, car je soupçonne qu'on nous proposera des amendements en ce sens.

M. Hampton: Si vous me permettez, je voudrais dire qu'à notre avis, on craint trop le droit de grève et on le craint trop souvent pour de mauvaises raisons.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est une question de principe. Je ne tiens pas à me lancer dans ce débat. Nous y serions encore lorsque les vaches rentreront du pâturage. Mais je voudrais vous poser une question d'ordre général.

Le président: Vous voulez parler des vaches de M. Tupper.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui, ces vaches bien grasses.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada dit qu'il vaudrait mieux ne pas avoir de loi du tout plutôt que d'avoir le projet de loi actuel. Partagez-vous cet avis?

M. McDonald: Eh bien, comme vous le savez, nous sommes intéressés à titre de fédération, dont l'Alliance de la Fonction publique est membre. L'Alliance est fermement convaincue qu'il vaudrait mieux ne rien avoir du tout que le projet de loi C-45, dans l'espoir, je suppose, que si le projet de loi C-45 n'est pas adopté, la pression finira par augmenter—sinon cette année, l'an prochain, ou plus tard—et qu'il va falloir finir par proposer une loi qui satisfasse les employés du Parlement; si le projet de loi C-45 est adopté, ce sera un véritable cauchemar, du point de vue administratif. Mais les parlementaires pourront dire qu'ils ont fait ce qu'on leur demandait, qu'ils ont donné quelque chose.

Le problème, si je l'ai bien compris, c'est que le projet de loi C-45 ne change rien aux deux principaux sujets de plainte des employés parlementaires, savoir le favoritisme et la discrimination. Ces deux sujets sont expressément exclus, et c'est pourquoi ils estiment qu'il vaudrait mieux ne rien avoir du tout que d'avoir le C-45.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci.

M. Hampton: J'ai accompagné la semaine dernière une délégation qui a rencontré le ministre de la Justice, lequel s'est donné beaucoup de peine pour nous expliquer qu'une fois la loi adoptée, il serait très difficile de la modifier. Nous estimons que cela reviendrait à institutionnaliser de fort mauvaises pratiques.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'ai trouvé que cette remarque de l'Alliance était parfaitement irresponsable. Le projet de loi accorde des droits à ceux qui n'en ont actuellement aucun, et il me semble que cela représente au moins déjà un progrès.

A mesure que nous entendons des témoignages—le vôtre y compris—depuis deux semaines, nous nous rendons compte qu'il va falloir apporter certains amendements à ce projet de loi, car ce que nous voulons tous—dans un climat de non-partisanerie, ce qui est rafraîchissant—c'est de faire du Parlement un meilleur lieu de travail pour tous.

[Text]

• 1205

I think your point, Mr. McDonald, is well taken, that we have been hearing the concerns echoed in a general sense, and that is why we have witnesses come. The three main issues I am sensing are job classification, staffing procedures, and grievances. We will be addressing those with amendments, I hope, because I think in that sense the bill is lacking.

Ms Copps: I have a couple of questions. First of all, you do not spend a lot of time looking at the possible benefits of the Canada Labour Code as compared with the Public Service Staff Relations Act, and I wonder if you just feel that is not achievable. You made some small comment, but that was it.

Mr. Hampton: No. As I stated in my earlier comments, it is our position that all employees in the country should be under the Canada Labour Code. We would have a much more rational structure of federal labour relations. And we take that position here. However, we would echo the position taken by the Public Service Alliance, which is that if the Canada Labour Code is not possible, then we want to point out the specific problems with this bill.

Ms Copps: It was interesting on Friday... I do not know whether anybody has had a chance to review *Hansard*, but in the private member's debate on the Post Office one of the members of the government pointed out how much labour relations had improved since the Post Office came under the Canada Labour Code, as opposed to the Public Service Staff Relations Act. There was quite a bit stated in the House on that on Friday, about improving the labour mood in the Post Office following the change.

Mr. Hampton: We have always held that position, and continue to hold it.

Ms Copps: I have another question. It is something that certainly I have been grappling with in the context of my own caucus with the unionization of employees of a caucus. How do you respond to the argument that employees are employees of individual members for the purpose of collective bargaining?

Mr. Hampton: There are a couple of ways to look at that schematically. Employees may in fact be the employees of a particular member in the sense that the member has to work with them and the member wants people he or she can deal with and so on. But it seems to us—and we have read the Public Service Alliance briefs and we have done our own research—that the situation which now exists with the New Democratic Party Caucus and the voluntary arrangement they have entered into is working quite well. In our view, what that scheme seems to represent, or what it seems to envision, is that the members of the New Democratic Party caucus together regard themselves as the collective employers, and they feel bound by a certain set of principles with respect to the employees in terms of the employment relationship.

[Translation]

Vous avez raison de dire, monsieur McDonald, que nous avons entendu les préoccupations exprimées, et c'est la raison pour laquelle nous avons invité des témoins à comparaître. Les trois principaux problèmes, à mon sens, sont la classification des postes, les procédures de dotation, et les griefs. Nous allons présenter des amendements sur ces sujets-là, je l'espère, car je trouve que le projet de loi a effectivement des lacunes dans ces domaines.

Mme Copps: Juste quelques questions. Tout d'abord, vous ne semblez pas avoir véritablement examiné les avantages que pourrait présenter le Code du travail du Canada par rapport à la Loi sur les relations de travail dans Fonction publique, et je voudrais savoir si c'est parce que vous estimez que ce n'est pas possible. Vous avez fait une remarque en passant, mais sans plus.

M. Hampton: Non. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous estimons que toute personne employée au Canada devrait être protégée par le Code du travail du Canada. La structure des relations de travail au niveau fédéral s'en trouverait améliorée. Et nous réitérons ici cette position. Toutefois, de concert avec l'Alliance de la Fonction publique, nous estimons que s'il n'est pas possible d'avoir la protection du Code du travail, il faut alors faire ressortir les problèmes spécifiques que pose ce projet de loi.

Mme Copps: C'était intéressant, vendredi... Je ne sais pas si quelqu'un ici a eu l'occasion de revoir le *Hansard*, mais lors du débat sur la poste, un député de la majorité a fait remarquer combien les relations de travail s'étaient améliorées depuis que les employés des postes étaient soumis au Code du travail, plutôt qu'à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. On a dit beaucoup de choses à la Chambre, vendredi, sur l'amélioration du climat qui a suivi ce changement.

M. Hampton: C'est ce que nous avons toujours dit, et nous continuons de le dire.

Mme Copps: J'ai une autre question. C'est une chose qui me tourmente à propos de la syndicalisation des employés des caucuses. Que répondre lorsqu'on vous fait valoir qu'aux fins de la négociation collective, les employeurs sont les députés, individuellement?

M. Hampton: Il y a différentes façons de voir la chose. On peut considérer que les employés relèvent d'un député particulier, dans le sens où ils doivent travailler avec lui et où il faut qu'ils puissent s'entendre. Mais il nous semble—et nous avons lu les mémoires de l'Alliance de la Fonction publique, nous avons fait notre propre recherche—que l'entente volontaire qu'a conclue le caucus du Parti néo-démocrate donne pleine satisfaction. D'après notre interprétation, il semble que les membres du caucus néo-démocrate se considèrent collectivement comme l'employeur, et s'estiment liés par certains principes régissant leurs relations avec leurs employés.

[Texte]

Looking at it in larger terms, you have the federal public service, with various sections and special privileges here and special needs there, and we do not see this as really any different from what already occurs in the federal public service in terms of your different departments, different ministries, and so on and so forth, except that it is on a smaller scale. So in terms of realistic practice, that members of the caucus should feel bound by particular principles of employment law is to us not a foreign concept, and we think that largely overcomes that issue of "these employees are employees of the particular member".

Ms Copps: How do you respond to the fact that the CLRB treated employees of members quite differently from how they treated other employees on the Hill, in the sense that they accepted the certification of other employees and they did not accept members' employees?

• 1210

I am assuming—because if you look at the Province of Ontario where they did get certification, it is a different sort of a mandate in that . . .

Mr. Hampton: There is no doubt, in looking at collective bargaining for members' employees, that one of the problems you have is finding the appropriate bargaining unit. That would be a problem for the board. As I understand it, Parliament pays the wages, depending on the position the employee is in. You may be the employee of an individual member, you may be on the caucus research staff, you may be on the leader's staff, but defining the appropriate bargaining unit I think is the hang-up for the board.

That is something that could be approached voluntarily; it is something that could be worked out and enshrined in regulations or the legislation. I venture to say it could possibly even be enshrined in guidelines, although that is not something we think is good.

There is certainly no problem with outlining in the legislation what the appropriate bargaining unit is and thereby more or less absolving the board from having to make that decision. That problem can be overcome, in our view.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Cassidy, you had a brief comment. We are running—I guess we do have other witnesses . . .

Mr. Cassidy: I hope we can sit a bit past 12.30 p.m., Mr. Chairman. I hope there might be some . . .

Ms Copps: Mr. Chairman, I have another committee, and given that last week we deferred to Mr. Cassidy's other commitment . . . I am not sure we can sit much beyond 12.30 p.m.

The Chairman: You have a brief comment?

Mr. Cassidy: My brief comments are this. In the first place, section 5 of the Canada Labour Code includes provisions relating to technological change. We know there has been a great deal of new technology brought in on the Hill. How long have the Canada Labour Code provisions been in force? Can

[Traduction]

A plus grande échelle, il y a l'exemple de la Fonction publique fédérale, avec ses diverses sections, ses privilèges et ses besoins spéciaux, et il ne nous semble pas que le cas présent soit véritablement différent de ce que l'on peut observer dans la Fonction publique fédérale où il y a différents ministères, et autres, sauf qu'ici c'est sur une plus petite échelle. Alors dans la pratique, l'idée que les membres d'un caucus se sentent liés par les principes d'une loi sur l'emploi ne nous est pas étrangère, et l'objection que «ces employés sont les employés d'un député», nous semble très facilement balayée.

Mme Copps: Que pensez-vous de la différence qu'a faite le Conseil canadien des relations de travail entre les employés des députés et les autres employés de la Colline, en ce sens qu'il a accepté d'accréditer les autres employés, mais pas ceux des députés.

Je présume, car si l'on prend la province de l'Ontario, où ils ont été accrédités, le mandat est un peu différent en ce que . . .

M. Hampton: Il est certain que la difficulté pour les employés des députés, c'est de déterminer l'unité de négociation collective. C'est ce qui fait problème au Conseil. Si je comprends bien, c'est le Parlement qui paie les salaires, selon le poste occupé. L'employé peut être au service d'un député, appartenir aux services de recherche du caucus, ou au personnel du chef du parti; mais la difficulté pour le Conseil est de déterminer à quelle unité de négociation appartient l'employé.

Il doit être possible de s'entendre là-dessus et de prévoir quelque chose dans les règlements ou dans la loi. J'irais même jusqu'à dire que l'on pourrait prévoir des lignes directrices, bien que ce ne soit pas une très bonne chose à notre avis.

Il n'y aurait certainement aucune difficulté à préciser dans la loi quelles doivent être les unités de négociation, ce qui éviterait au Conseil d'avoir à prendre la décision. À notre avis, le problème peut facilement être résolu.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Cassidy, vous aviez une brève observation. Nous sommes en retard; nous avons d'autres témoins . . .

M. Cassidy: J'espère que nous pourrions siéger au-delà de 12h30, monsieur le président. J'espère qu'il y aura . . .

Mme Copps: Monsieur le président, je dois assister à un autre comité, et puisque la semaine dernière nous avons accepté de tenir compte d'un autre engagement qu'avait M. Cassidy . . . Je ne pense pas que nous puissions siéger bien au-delà de 12h30.

Le président: Vous avez un bref commentaire?

M. Cassidy: Voici mes commentaires. Tout d'abord, l'article 5 du Code du travail contient des dispositions relatives aux changements technologiques. Nous savons qu'on a introduit beaucoup de nouvelles technologies au Parlement. Depuis quand les dispositions du Code du travail sont-elles en

[Text]

you see any particular reason why something comparable to that—even if part of section 5 does not extend to House of Commons' employees—should not be included for the House of Commons' employees?

Mr. Hampton: The first question is a matter of history. I think the Canada Labour Code provisions came in either in 1973 or 1978...

Mr. Cassidy: Yes.

Mr. Tupper: Part III and Part IV.

Mr. Hampton: No, the technological change provisions of the code.

As to the second question, our general answer is that there is probably a need for those sorts of provisions to be adopted in every piece of labour legislation in the country; therefore they should certainly be applicable to Parliament Hill employees as well.

With respect to organized labour, the question of technological change is one of the most important things we are going to see, and it has to be addressed in the legislation; otherwise, it is going to lead to problems down the road.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I have a supplementary question which relates to the point raised by Ms Copps. Is there a precedent in the Canada Labour Code or in other labour legislation for the recognition of an employer association? Given that it is a moot point as to whether the House or the MP is the employer of the MP's staff, could the legislation provide for a caucus to be recognized as an employer association in order to provide a means by which at least the voluntary recognition which now exists within the NDP caucus can be given more statutory existence and subsequently maybe extend to the other caucuses?

Mr. Hampton: If members want to look at labour legislation which provides for an association of employers, we would recommend the British Columbia Labour Code or the Ontario Labour Relations Act. Specifically, the construction industry relations provide for associations of employers and they have been very effective in collective bargaining terms.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hampton. We thank you and Mr. McDonald for appearing. Your brief has been very well thought out. As Mr. Lewis said, we do appreciate having it ahead of time. If we could have it ahead next time that would be helpful. It is very difficult to come in and take a brief that long and try to digest it. Thank you again.

We are going to ask now that Mr. Fudge from the National Union of Provincial Government Employees come forward to give us the benefit of his thoughts. I presume you are Mr. Fudge?

[Translation]

vigueur? Y a-t-il d'après vous une bonne raison, même si les dispositions de l'article 5 ne s'appliquent pas aux employés de la Chambre des communes, de ne pas prévoir quelque chose de semblable pour eux?

M. Hampton: Vous posez d'abord une question d'histoire. Je crois que les dispositions du Code du travail sont entrées en vigueur en 1973 ou en 1978...

M. Cassidy: Oui.

M. Tupper: Partie III et Partie IV.

M. Hampton: Non, je veux parler des dispositions du Code relatives aux changements technologiques.

Quant à la deuxième question, nous dirions de façon générale que ce genre de dispositions devraient probablement être adoptées pour toutes les lois concernant les relations de travail; elles devraient donc certainement aussi s'appliquer aux employés du Parlement.

Du point de vue des syndicats, la question des changements technologiques est l'une des plus importantes pour l'avenir, et il faut qu'elle soit réglée par voie législative, sans quoi il y aura des problèmes plus tard.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'ai une question complémentaire sur un point qu'a soulevé M^{me} Copps. Existe-t-il un précédent dans le Code du travail ou dans une autre loi sur les relations de travail, où l'on ait reconnu une association d'employeurs? Puisque l'on n'arrive pas à décider si c'est la Chambre ou le député qui est l'employeur, la loi ne pourrait-elle reconnaître le caucus comme une association d'employeurs, ce qui permettrait au moins de donner un statut légal à l'entente volontaire qu'à conclue le caucus du NPD et par la suite, de l'étendre aux autres caucuses?

M. Hampton: Si les députés veulent examiner les lois qui reconnaissent les associations d'employeurs, nous leur recommandons d'étudier le Code du travail de la Colombie-Britannique ou la Loi sur les relations de travail de l'Ontario. Pour vous donner un exemple précis, le Code des relations de travail dans le bâtiment reconnaît des associations d'employeurs et cela s'est avéré très efficace du point de vue de la négociation collective.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hampton. Nous vous remercions, ainsi que M. McDonald, d'être venus devant le Comité. Vous avez présenté un très bon mémoire. Comme l'a dit M. Lewis, nous préférons avoir le mémoire à l'avance. S'il vous était possible la prochaine fois de nous le remettre à l'avance, cela serait utile. Il est très difficile de digérer instantanément un mémoire de cette longueur. Encore une fois, merci.

Je vais maintenant demander à M. Fudge du Syndicat national de la Fonction publique provinciale de venir nous faire part de ses pensées. Je suppose que vous êtes M. Fudge?

[Texte]

[Traduction]

• 1215

Mr. Dick Proctor (Director of Research and Communications for the National Union of Provincial Government Employees): No. My name is Dick Proctor and I am the Director of Research and Communications for the National Union of Provincial Government Employees. Derek Fudge is a research officer with our organization.

The Chairman: I apologize; we have been a little long. We normally shut down at 12.30 p.m. We have your brief. If you could give us in a very few words what is in it, it would allow the members more time to talk to you. Obviously if you read it, it would take the full period.

Mr. Proctor: I listened to Mr. Lewis' comments and it was not our intention to read the brief. I will try to compress it as quickly as I can.

The Chairman: Please proceed.

Mr. Proctor: Just to tell you a little bit about us, we are the second largest affiliate of the Canadian Labour Congress. We represent about 250,000 members, most of whom work for provincial governments across this country. As government workers, our members are proud of their work as public employees, as are the employees who work here on the Hill. We have helped to shape the policies and deliver the programs that have given our country a reputation for efficiency and foresight.

Our purpose before you today is to support the Parliament Hill employees, those who make Parliament work and who do the work of Parliament. We find that with our federal sisters and brothers we have one thing in common: we work for the most powerful employers in Canada.

Let me ask you what other employer can, at the stroke of a pen, write and pass laws which alter the ground rules of negotiations? I suggest to you that General Motors cannot; Northern Telecom cannot; parliaments and legislatures have that authority. We are alarmed by what we see as the increasingly heavy hand being used by government to set aside fundamental rights and freedoms guaranteed to all Canadians—all Canadians except government employees.

I have two fast examples. This year alone, the government of Saskatchewan invoked the override provision of the Charter of Rights and Freedoms to order employees, who are on a legal strike, back to work. Later in the winter, the Government of Newfoundland attempted to arrest and throw in jail people who had the temerity to walk off the job, although they have been without a collective agreement for 23 months. In our view, action of this sort impedes justice, dignity and equality for all. It is within this context that we are here today to discuss the proposed legislation, Bill C-45, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act.

M. Dick Proctor (directeur de la recherche et des communications, Syndicat national de la Fonction publique provinciale): Non. Je m'appelle Dick Proctor, je suis directeur de la recherche et des communications pour le Syndicat national de la Fonction publique provinciale. M. Derek Fudge est un de nos attachés de recherche.

Le président: Je m'excuse du retard. Normalement, la séance se termine à 12h30. Nous avons reçu votre mémoire et si vous voulez bien en faire sortir les grandes lignes, cela nous laisserait plus de temps pour vous poser des questions. Bien entendu, si vous voulez le lire, cela prendra tout le temps qui vous est imparté.

M. Proctor: J'ai écouté les commentaires de M. Lewis et je n'ai pas l'intention de lire notre mémoire. J'essaierai plutôt de le résumer.

Le président: Vous pouvez commencer.

M. Proctor: Tout d'abord, quelques renseignements généraux au sujet de notre association. Nous sommes le deuxième organisme en importance, affilié au Congrès du travail du Canada. Nous représentons quelque 250,000 membres, dont la plupart sont des fonctionnaires des diverses provinces canadiennes. Nos membres sont fiers d'être fonctionnaires, comme le sont les employés qui travaillent sur la Colline parlementaire. Nous avons participé à l'élaboration des politiques et à la prestation des programmes qui ont donné au Canada la réputation d'être un pays efficace, tourné vers l'avenir.

Nous désirons aujourd'hui manifester notre soutien pour les employés de la Colline parlementaire, dont le mandat est d'assurer le bon fonctionnement du Parlement. Comme nos consoeurs et confrères du gouvernement fédéral, nous sommes au service des employeurs les plus puissants au pays.

Êtes-vous capables de me dire s'il existe d'autres employeurs au pays qui puissent, par un seul trait de plume, rédiger des lois qui modifient la base sur laquelle repose le système des négociations collectives? Ni *General Motors*, ni *Northern Telecom* ne peuvent se permettre ce luxe, tandis que le Parlement fédéral et les législatures provinciales ont cette autorité. Il est alarmant de voir les gouvernements recourir de plus en plus à une main de fer pour bafouer les droits et libertés fondamentaux dont bénéficient tous les Canadiens, sauf les fonctionnaires, semble-t-il.

Je vous donnerai deux exemples. Cette année, le gouvernement de la Saskatchewan a invoqué la clause dérogatoire de la Charte des droits et libertés pour ordonner le retour au travail d'employés en grève légale. Plus tard, pendant l'hiver, le gouvernement de Terre-Neuve a tenté d'arrêter et de jeter en prison des employés qui avaient eu la témérité de débrayer, et ce malgré le fait qu'ils étaient sans convention collective depuis 23 mois. À notre sens, de telles mesures compromettent la justice, la dignité et l'égalité dont tous les Canadiens doivent jouir. C'est dans ce contexte que nous comparaissons aujourd'hui pour discuter du projet de loi C-45, Loi sur les relations de travail au Parlement.

[Text]

Naturally, we support the efforts of Parliament Hill employees to want to form a union, to organize for legal protection and collective strength. We find it appalling that they have had to struggle for four years to come so short a distance. Their strength stands as testimony to their commitment to public service and their determination to stand up to a powerful and, yes, sometimes paternalistic employer.

Their struggle is also an indictment that their employment problems have not been resolved elsewhere or through other means or channels. Their goal is to seek the legal right to collectively represent themselves. They want a mechanism to deal with work-related problems. They want fair hiring and employment practices which will curtail nepotism, patronage, favouritism and its corollary, unfair treatment, which have plagued political employment.

Naturally, we believe in the collective bargaining system, which, as the previous speaker from the Canadian Labour Congress stated, is one of compromise and good faith. Proper labour relations at the federal level based on mutual respect and equal power create a healthier workplace environment for all. Certainly from the employer's point of view, they have the right to expect an efficient and productive work force, and surely the documented problems of the staff on Parliament Hill are best resolved through contract negotiations.

We urge members of the committee to support full collective bargaining rights for Parliament Hill employees. We feel Bill C-45 is unacceptable in its present form. We view it as basically anti-union, which would disentitle a large group of employees from basic freedoms of association guaranteed other workers by the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Restrictions alone in Bill C-45 will further antagonize and frustrate employees. For instance, the proposal to exclude large groups of employees from the definition of the word employee cannot, in our opinion be justified. It is totally self-serving to exclude as many as 1,200 dedicated women and men who toil for Members of Parliament, leaders' offices, caucus research staffs and temporary staffs to parliamentary committees. Because I had the privilege of working here six or seven years ago, I know the dedication that the vast majority of these employees bring to their work each day. You cannot expect them to work in perpetuity for low pay, no overtime, no grievance procedure or collective decision-making.

The alliance has proposed union certification and collective bargaining on a caucus-wide basis. To us, this is a sound

[Translation]

Naturellement, nous appuyons les efforts des employés de la Colline parlementaire désireux de se syndiquer, dans le but d'assurer leur protection et de faire valoir leurs droits collectifs. Nous trouvons aberrant que ces employés aient dû lutter pendant quatre ans pour si peu de résultats. Leur fermeté témoigne de leur dévouement au service public et de leur détermination de ne pas céder devant un employeur puissant, voire parfois paternaliste.

En outre, leur lutte illustre bien que leurs problèmes professionnels n'ont pas été réglés par d'autres instances ou par d'autres moyens. Ils veulent obtenir le droit de négocier collectivement, ils veulent se doter d'un mécanisme de règlement de griefs professionnels et ils veulent que soient adoptées des pratiques d'embauchage et de dotation équitables, afin de mettre fin au népotisme, au favoritisme et aux traitements inéquitables qui en découlent, pratiques qui depuis trop longtemps empoisonnent le secteur public.

Bien entendu, nous sommes en faveur du système de négociations collectives qui, comme vient de le dire le représentant du Congrès du travail du Canada, repose sur les compromis et la bonne foi. De saines relations de travail dans la Fonction publique fédérale, basées sur le respect mutuel et l'égalité des deux parties, améliorerait sans contredit le milieu professionnel, à l'avantage de tous. Chose certaine, l'employeur est en droit d'exiger de ses employés qu'ils soient efficaces et productifs et il ne fait aucun doute que la meilleure façon de régler les problèmes, déjà bien identifiés, auxquels font face les employés de la Colline, serait de recourir aux négociations collectives.

Nous exhortons les membres du Comité à appuyer les employés de la Colline parlementaire dans leur lutte afin d'obtenir le plein droit à la négociation collective. Nous estimons que dans sa forme actuelle, le projet de loi C-45 est inacceptable. C'est un projet de loi essentiellement antisindicaliste qui priverait un groupe important d'employés de la liberté d'association fondamentale, garantie aux autres travailleurs canadiens par la Charte des droits et libertés.

A elles seules, les restrictions que renferme le projet de loi contrarieront et frustreront davantage les employés. L'idée d'exclure d'importants groupes d'employés de la définition du terme «employé», par exemple, ne peut être justifiée. Cette exclusion, qui pourrait toucher 1,200 hommes et femmes dévoués, dont les employés des députés et des chefs des divers partis, les agents de recherche et les employés embauchés temporairement par les comités parlementaires, ne sert que les intérêts de l'employeur. Ayant eu moi-même la chance de travailler sur la Colline parlementaire il y a six ou sept ans, j'ai pu constater par moi-même que la majorité de ces employés font preuve d'un dévouement de tous les instants. On ne peut pas s'attendre à ce qu'ils continuent indéfiniment de travailler pour des salaires inacceptables, sans droit à la rémunération pour les heures supplémentaires, sans procédure de règlement des griefs et sans prise de décision collective.

L'Alliance a proposé que l'accréditation syndicale et le droit à la négociation collective soient accordée au sein de chaque

[Texte]

proposal. One of our components, the Ontario Public Service Employees Union, from whom you heard recently, has done this with the New Democratic Party caucus at Queen's Park in Toronto. The staff support group who work on Parliament Hill for the NDP caucus has been doing this informally for a decade now. Specifically, we would urge members of the committee to allow an amendment in this area which would help to overcome this problem.

Let me briefly turn to the clause in the bill regarding the resolution of disputes. Here again we feel that Bill C-45 falls short. In good labour relations the grievance procedure is the basis for fair employment practice. To arbitrarily determine that some problems are not legitimate areas for the grievance procedure again tips the scale towards the employer. It is particularly offensive that the proposed legislation would restrict such basic and fundamental workplace issues as classification, pay levels and the evaluation process from the grievance procedure.

The right to strike is viewed by our union as a fundamental right. As we have said earlier in the brief, collective bargaining is an act of compromise, but to legislate that Parliament Hill employees do not have this right is, in our opinion, simply not right. Those provincial governments of our union which legally have the right to strike have not abused it. Public employees can and ought to be governed by the same labour laws as every other worker in Canada and designations can still be permitted that will allow Parliament to function efficiently.

I am sure you have heard it before at this committee, but I remind you once again of what Justice O'Leary of the Ontario Divisional Court said in 1984 on the Broadway Manor Nursing Home. He said:

The ability to strike in the absence of some kind of binding conciliation or arbitration is the only substantial economic weapon available to employees. The right to organize and bargain collectively is only an illusion if the right to strike does not go with it.

In conclusion, we respectfully urge that Parliament recognize once and for all the effort and commitment of Parliament Hill staff and give them status equal to that of other Canadian workers. Do not vote to exclude the large group of employees which this legislation currently does. Give them the right to organize collectively in the union of their choice and allow them to help shape and determine their own future. Thank you for your attention.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Proctor. Go ahead, Ms Copps.

[Traduction]

caucus. Cette proposition nous semble bien fondée. Le Syndicat des fonctionnaires de l'Ontario, un de nos organismes affiliés qui a récemment comparu devant le comité, a conclu un accord semblable avec le caucus néo-démocrate à Queen's Park. En outre, les employés de soutien de la Colline parlementaire, au service du caucus néo-démocrate ont conclu un accord officieux semblable il y a déjà 10 ans. Plus précisément, nous exhortons les membres du comité à adopter un amendement dans le but de régler ce problème.

J'aimerais maintenant discuter brièvement de l'article du projet de loi prévoyant un mécanisme de règlement des différends. Dans ce cas également, nous estimons que le projet de loi C-45 ne va pas assez loin. Pour qu'il y ait de bonnes relations de travail, il faut que la procédure de règlement des griefs soit basée sur l'équité et la justice. Comme le projet de loi permet à l'employeur de déterminer arbitrairement quelles questions peuvent faire l'objet d'un grief, c'est encore l'employeur qui a la haute main sur les employés. Ce qui choque particulièrement, c'est le fait que le projet de loi exclurait du processus de règlement des griefs certaines questions fondamentales, telles que la classification, la rémunération et le processus d'évaluation.

Notre syndicat estime que le droit de grève est un droit fondamental. Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, la négociation collective exige certes certains compromis, mais une loi qui ne confère pas ce droit aux employés de la Colline parlementaire est à notre avis, tout simplement inéquitable. Les associations provinciales membres de notre syndicat, qui ont le droit de grève, n'en ont pas abusé. Les fonctionnaires peuvent et doivent être régis par les mêmes lois en matière de relations professionnelles que tous les autres travailleurs du pays, et il est toujours possible de désigner certains employés essentiels, afin d'assurer le fonctionnement efficace du Parlement.

Je suis certain qu'on en a déjà parlé devant le comité, mais je tiens à vous signaler encore une fois ce qu'a dit le juge O'Leary de la Cour divisionnaire de l'Ontario en 1984, dans l'affaire *Broadway Manor Nursing Home*, et je cite:

En l'absence d'un mécanisme de conciliation ou d'arbitrage, le droit de grève est le seul vrai recours économique dont peuvent se prévaloir les employés. Le droit d'association et le droit à la négociation collective ne sont que des droits illusoires s'ils ne sont pas assortis du droit de grève.

Pour conclure, nous exhortons le Parlement à reconnaître une fois pour toutes les efforts déployés par les employés de la Colline parlementaire et à leur reconnaître les mêmes droits que ceux dont bénéficient les autres travailleurs canadiens. Nous vous demandons de ne pas adopter le projet de loi dans sa forme actuelle, car il exclut d'importants groupes d'employés. Donnez plutôt à tous ces employés le droit de se syndiquer, d'appartenir à l'association de leur choix et permettez-leur de décider eux-mêmes de leur propre avenir. Merci de votre attention.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Proctor. Allez-y, madame Copps.

[Text]

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. First of all, I would like to get some information regarding the application of collective bargaining in areas other than Ontario. We have looked at the Ontario question. We heard from representatives of OPSEU as well as the NDP association on the Hill. Are there in fact unions similar to the OPSEU unit in other Canadian jurisdictions?

Mr. Proctor: Yes.

Mr. Derek Fudge (National Representative, National Union of Provincial Government Employees): There are not similar units of legislative assistants, etc. In many of the legislatures the staff of the legislature, such as security guards and cafeteria workers, do belong to our union. In fact, in the jurisdictions that public sector employees do have the right to strike, they have the right to strike, too.

Ms Copps: What jurisdictions other than Ontario would look at so-called parliamentary staff?

Mr. Fudge: In Newfoundland, the legislature staff belongs to our union. They have full collective bargaining rights, the same as other public sector employees. That is not including the legislative assistants. In Nova Scotia, they belong to the government employees union, but their right to strike is restricted. In P.E.I. they belong to the public sector union and the legislation is solid on the right to strike.

• 1225

In Quebec they belong to the provincial civil service union and they have the right to strike. Exclusions are negotiated before any dispute. Ontario you know.

In Manitoba, under the Civil Service Act, many of the legislative staff are excluded from civil service collective bargaining, but they do have the right under the Manitoba Labour Relations Act. So they have no restrictions under much of it.

In Saskatchewan there is one piece of legislation, the Saskatchewan Trade Union Act, to cover all working people in Saskatchewan, and all employees there have the right to collective bargaining and the right to strike.

In Alberta they do have the right to bargain. They are members of the Alberta Union of Interim Employees. The staff of the legislature members however are excluded by the Alberta Public Service Labour Employees Act.

In British Columbia they do have the right to collective bargaining. They do belong to the B.C. Government Employees Union, and they do have the right to strike.

Ms Copps: Going back now to Manitoba, if I understood you correctly, there is a right to strike which is available to

[Translation]

Mme Copps: Merci, monsieur le président. Tout d'abord, j'aimerais avoir des renseignements sur l'application du droit à la négociation collective ailleurs qu'en Ontario. Nous avons entendu des représentants du SFPO, de même que du syndicat des employés de soutien du parti néo-démocrate qui travaillent sur la Colline. Y a-t-il dans d'autres provinces des syndicats semblables au SFPO?

M. Proctor: Oui.

M. Derek Fudge (représentant national, Syndicat national de la Fonction publique provinciale): Il n'existe pas de syndicats semblables composés d'adjoints législatifs, etc. Dans bien des provinces, les employés de la législature, tels que les préposés à la sécurité et les employés de la cafétéria, sont membres de notre syndicat. En fait, dans les provinces où les fonctionnaires provinciaux ont le droit de grève, ces employés bénéficient également de ce droit.

Mme Copps: Mis à part l'Ontario, dans quelle autre province les employés de la législature sont-ils syndiqués?

M. Fudge: À Terre-Neuve, les employés de la législature sont membres de notre syndicat. Ils ont pleinement le droit de négocier collectivement, comme les autres employés du secteur public, exception faite des adjoints législatifs. En Nouvelle-Écosse, ces employés sont membres du syndicat des employés de la Fonction publique, mais ils ne bénéficient que d'un droit de grève limité. À l'Île-du-Prince-Édouard, ils font partie du syndicat du secteur public et la loi est très ferme quant au droit de grève.

Au Québec, ils appartiennent au syndicat de la Fonction publique provinciale et ont également le droit de grève. Les exemptions en sont négociées avant tout conflit. En Ontario, vous êtes au courant.

Au Manitoba, aux termes de la Loi sur la Fonction publique, beaucoup d'employés de l'Assemblée législative sont exclus du processus de négociation collective de la Fonction publique, mais conservent le droit de grève aux termes de la Loi sur les relations de travail du Manitoba. Il n'y a donc pas tellement de restrictions.

En Saskatchewan, il y a une loi, la Loi sur les syndicats de la Saskatchewan, qui couvre tous les travailleurs de la Saskatchewan et tous les employés ont là-bas droit à la négociation collective et droit de grève.

En Alberta, ils ont également le droit de négocier. Ils sont membres du syndicat des employés intérimaires de l'Alberta. Toutefois, le personnel de l'Assemblée législative est exclu de la Loi albertaine sur les relations de travail dans la Fonction publique.

En Colombie-Britannique, ils ont le droit à la négociation collective. Ils appartiennent au syndicat des employés du gouvernement de la Colombie-Britannique et ils ont le droit de grève.

Mme Copps: Si je vous ai bien compris, au Manitoba, le droit de grève est accordé à certains membres de la Fonction

[*Texte*]

certain members of the civil service. Is it also extended to employees of the legislature or members' employees?

Mr. Fudge: The labour relations of provincial government employees in Manitoba are defined by a piece of legislation called the Civil Service Act. The legislative staff come under the Manitoba Labour Relations Act, the same piece of legislation which is available to private sector employees.

Ms Copps: So employees of the members in the Manitoba Legislature have the right to collective bargaining and the right to strike. Okay, I do not have any other questions.

The Chairman: Thank you very much, Ms Copps. I appreciate you being brief.

I am reminded that when I thanked Mr. Proctor for being brief in his presentation, I did not ask permission of the committee to print the presentation in full. I would ask the committee to agree to having it printed in full and appended to today's proceedings. Agreed? Thank you very much. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you, Mr. Chairman. I only have one question, prefaced by a few comments.

The brief uses such words as appalling, offensive, paternalistic, benevolent, and self-serving. With all due respect, this is a lot of crap. You talk about four years of endurance the employees have been going through here to get some rights. You are wrong; they have going through it since 1867. So I think this bill is a significant step forward.

You say it will not allow collective bargaining; this is incorrect. You say the bill is anti-union; that is incorrect. What the brief has in fact done, Mr. Chairman, is be very critical and not at all constructive. The brief says "You rely on your employees for your own job security and yet you offer them nothing in return". That is a lot of crap. I rely on my constituents for my job security. If you were to ask any member of my staff, I think they would say they are fairly well treated up here.

You have criticized the bill and this committee, which I dare say is working extremely well together in a non-partisan context to make this place a better place for all of our employees. My only question is after you have been so unjustifiably critical of this bill, why have you not proposed any intelligent changes to the bill?

• 1230

Mr. Fudge: I think we have. Our criticism has been the restrictive nature of the bill. Our constructive advice would be to expand the scope of collective bargaining and to give Parliament Hill employees the same collective bargaining rights as other employees within the federal jurisdiction. That is our major criticism.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Thank you.

The Chairman: Mr. Tupper, and then Mr. Cassidy.

[*Traduction*]

publique. Est-il accordé aux employés de l'Assemblée législative ou des députés provinciaux?

M. Fudge: Les relations de travail des employés du gouvernement provincial manitobain sont couvertes par une loi intitulée Loi sur la Fonction publique. Le personnel de l'Assemblée législative relève de la Loi sur les relations de travail du Manitoba, tout comme les employés du secteur privé.

Mme Copps: Donc, les employés des députés provinciaux du Manitoba ont le droit à la négociation collective et le droit de grève. Merci, je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Merci beaucoup, madame Copps. Je vous remercie d'avoir été si brève.

Cela me rappelle que lorsque j'ai remercié M. Proctor d'avoir fait son exposé rapidement, je n'ai pas demandé au Comité la permission d'imprimer son texte complet. Je demande cette autorisation de l'annexer au procès-verbal d'aujourd'hui. D'accord? Merci beaucoup. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci, monsieur le président. Je n'ai qu'une question qui sera précédée de quelques commentaires.

Le mémoire est truffé de mots comme ahurissant, choquant, paternaliste, condescendant et égoïste. Je vous dirai très respectueusement que tout cela est ridicule. Vous dites que depuis quatre ans les employés endurent des choses terribles pour essayer d'obtenir quelques droits. Vous vous trompez; c'est depuis 1867. J'estime donc que ce projet de loi est déjà une étape importante.

Vous dites qu'il ne permettra pas la négociation collective; c'est inexact. Qu'il est anti-syndical; c'est inexact. En fait, monsieur le président, ce mémoire ne fait que critiquer et n'est absolument pas constructif. Je cite: «Votre propre sécurité d'emploi dépend de vos employés et vous ne leur offrez rien en retour». C'est ridicule. La sécurité d'emploi dépend de mes électeurs. Aller demander à n'importe quel membre de mon personnel, je crois qu'il s'estime assez bien traité.

Vous critiquez le projet de loi et le Comité qui me semble au contraire faire un extrêmement bon travail, indépendamment du parti auquel appartiennent ses membres, pour améliorer les conditions de travail de tous nos employés. La seule question que j'aurais à vous poser après cette critique injustifiée du projet de loi, c'est pourquoi n'avez-vous même pas pris la peine de proposer certains amendements intelligents?

M. Fudge: Nous en avons proposé. Nous avons critiqué l'étroitesse du projet de loi. Nous recommanderions d'élargir la portée de la négociation collective et de donner aux employés du Parlement les mêmes droits à la négociation collective que les autres employés relevant de l'autorité fédérale. C'est notre principale critique.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Merci.

Le président: M. Tupper, puis M. Cassidy.

[Text]

Mr. Tupper: On page 7 you are really addressing yourself, I think, to employees who work for members—it is about the sixth or seventh line down—with low pay, no overtime. What evidence do you have that members' staff are underpaid?

Mr. Proctor: I would suggest that the turnover rate is one of the factors that members' staff are underpaid. By any objective standard there is a fairly rapid turnover of . . .

The Chairman: If I may interject here, Mr. Tupper, my senior staff has been with me since the day I was elected.

Mr. Tupper: What year was that?

The Chairman: Since 1972. Other staff I have lost have gone to Ministers' offices, where they have greater scope. I am sorry, Mr. Tupper, I would not normally interrupt.

Mr. Proctor: The last part of your answer, Mr. Chairman, with respect, is what I am referring to in part, that they have moved along in the system.

The Chairman: But they have moved up in the system. That is the point.

Mr. Tupper: What hard evidence do you have? Have you looked at the pay scales that are available to people with those skills?

Mr. Proctor: No, I have not.

Mr. Tupper: So you really have no hard foundation then for that comment.

Mr. Proctor: As I indicated when I zipped through the brief, I worked here six or seven years ago, and I was aware, and I believe I still am aware, of what I felt were fairly low rates of pay for many employees who were asked to do and did do a lot of hard work.

Mr. Tupper: Remember now, we are speaking about members, the people who work for members.

Mr. Proctor: Yes, I know.

Mr. Tupper: Because that is what you are addressing yourself to at that particular point.

Mr. Proctor: I am aware of that.

Mr. Tupper: Have you any evidence as to how the employees who work for the federal members compare with employees who work for provincial members across the country in terms of pay?

Mr. Fudge: The wages are comparable to provincial government employees. For example, I think Alberta and Ontario—I should not say Ontario. I am sure Alberta would be the only province that would have wages higher on average than the federal government.

In response to that question, you can look at research and executive assistants, etc., in similar national organizations, specifically lobby organizations, trade union organizations, business councils, etc. Their staff in comparable positions would have higher wages.

[Translation]

M. Tupper: À la page 7, vous parlez, si je ne m'abuse, des employés qui travaillent pour les députés—c'est à la sixième ou septième ligne—qui sont mal payés et ne bénéficient pas d'heures supplémentaires. Quelle preuve avez-vous que le personnel des députés est sous-payé?

M. Proctor: Une bonne preuve me semble être l'indice de roulement du personnel. Très objectivement parlant, le roulement est très rapide . . .

Le président: Me permettez-vous une intervention, monsieur Tupper? J'ai le même personnel depuis le jour de ma première élection.

M. Tupper: En quelle année était-ce?

Le président: En 1972. Le personnel que j'ai perdu est allé travailler dans des cabinets de ministres où les perspectives sont plus vastes. Excusez-moi, monsieur Tupper, je n'aime pas interrompre.

M. Proctor: C'est justement de cette deuxième catégorie que je parle, monsieur le président. Ce personnel a gravi les échelons.

Le président: Mais c'est justement cela, il a pu gravir les échelons.

M. Tupper: Quelle preuve indéniable avez-vous? Avez-vous examiné les échelles salariales habituellement offertes aux personnes qui ont ces compétences?

M. Proctor: Non, monsieur le président.

M. Tupper: Vous n'avez donc rien pour étayer cette observation.

M. Proctor: Je répète ce que je disais tout à l'heure, je travaillais ici il y a six ou sept ans et j'avais l'impression, comme je l'ai toujours, que nombre des employés à qui l'on demande de travailler très fort étaient assez mal payés.

M. Tupper: Rappelez-vous que nous parlons là du personnel des députés.

M. Proctor: Oui, je sais.

M. Tupper: Parce que c'est ce dont vous parlez dans ce cas particulier.

M. Proctor: Je le sais.

M. Tupper: Avez-vous des chiffres comparatifs pour le personnel des députés fédéraux et le personnel des députés provinciaux?

M. Fudge: Les salaires sont comparables. Par exemple, pour l'Alberta et l'Ontario—mais je ne devrais pas parler de l'Ontario. Je suis sûr en tout cas que l'Alberta est la seule province qui offre en moyenne des salaires supérieurs à ceux du gouvernement fédéral.

A ce sujet, considérez les adjoints de recherche et de direction dans d'autres organismes nationaux, comme les groupes de démarchage politique, les syndicats, les conseils d'entreprise, etc. Leur personnel à des postes comparables est mieux payé.

[Texte]

Mr. Tupper: For lobby groups.

Mr. Fudge: Yes.

The Chairman: Thank you, Mr. Tupper. Mr. Cassidy, can you be as brief?

Mr. Cassidy: We might come back to these questions, or even ask our research staff for some indication of this.

I am acquainted with a staffer who in fact is now being considered for a job for which he is amply qualified, where the pay scale is \$30,000 to \$45,000 a year. In other words, as long as he stays in his present job he is being underpaid by \$10,000 to \$15,000 a year. I think that is often the case.

Mr. Tupper: Is this somebody on your own staff?

Mr. Cassidy: I am just giving that as an example. I can also give you another example. I just happened to look at the House of Commons bulletin board when I was getting some coffee this morning, and the bus drivers who need the ability to drive a bus get paid about the same as my staff. My staff all have university degrees and several years of experience.

• 1235

The initial scale the word processing operators in the Library of Parliament are offered is substantially in excess of what I can afford to pay to my staff, despite the fact that they have tremendous responsibilities . . .

Mr. Tupper: I am sorry now, Mike. You have an opportunity of hiring two people and paying them well or hiring five and not paying them so well. That is your choice.

Mr. Cassidy: My understanding is that the members are expected to have four people between the riding office and . . .

Mr. Tupper: I am not aware of that being written anywhere. I think you have a choice of the number of employees you can have and what you can pay them. That is your choice.

Mr. Cassidy: We should have a discussion about this. In our caucus we tend to get by with four and if we were to get by with any fewer, as Sheila will tell you as well, particularly for opposition members it would just be impossible.

It is a good brief. I do not accept the comments Mr. Turner made, but we have been trying to stay away from some of the comments made on second reading debate. Since he has now stepped out, I will not take him on on this.

I would just like to ask one specific and technical question, which Mr. Fudge might be able to help on. In Quebec, under their public service legislation, I understand that there is a process by which exclusions from the right to strike are negotiated with the bargaining agent, and I wonder if you can elaborate on that since that has been suggested by the alliance as what might be appropriate for Bill C-45. How does it work, and are there any hitches or problems in terms of reaching

[Traduction]

M. Tupper: Pour les groupes de pression.

M. Fudge: Oui.

Le président: Merci, monsieur Tupper. Monsieur Cassidy, pourriez-vous être aussi bref?

M. Cassidy: Nous pourrions de toute façon revenir sur ces questions ou même demander à notre personnel de recherche de nous aider à ce sujet.

Je connais quelqu'un à qui l'on offre justement un poste pour lequel il est amplement qualifié et dont l'échelle de salaire est de 30,000 à 45,000\$. Autrement dit, tant qu'il conserve son emploi actuel, il est sous-payé de 10,000 à 15,000\$ par an. Je crois que c'est souvent le cas.

M. Tupper: Est-ce quelqu'un qui fait partie de votre personnel?

M. Cassidy: Je donne simplement ça comme exemple. Je puis vous en donner un autre. Je viens de regarder le babillard de la Chambre des communes en allant chercher un café ce matin et je me suis aperçu que les conducteurs d'autobus à qui l'on demande simplement de conduire un autobus sont payés à peu près autant que mon personnel. Or je n'ai parmi mon personnel que des diplômés d'université qui ont plusieurs années d'expérience.

Les opératrices de machines de traitement de texte à la Bibliothèque du Parlement ont une échelle salariale sensiblement supérieure à ce que je puis me permettre de payer mon personnel, alors que celui-ci a des responsabilités énormes . . .

M. Tupper: Excusez-moi, Mike. Vous pouvez embaucher deux personnes que vous payez bien ou cinq que vous ne pourrez pas payer aussi bien. C'est à vous de choisir.

M. Cassidy: Je croyais que les députés devaient avoir quatre personnes entre leurs bureaux de circonscription et . . .

M. Tupper: Je ne crois pas que ce soit écrit quelque part. C'est à vous de choisir combien d'employés vous voulez et combien vous voulez les payer.

M. Cassidy: Nous devrions en discuter. Concernant notre caucus, on s'en tire en général avec quatre et s'il fallait en avoir moins, comme vous le dira probablement aussi Sheila, surtout pour les députés de l'Opposition, ce serait tout simplement impossible.

C'est un bon mémoire. Je ne suis pas d'accord avec M. Turner, mais nous allons essayer de ne pas revenir sur certains des commentaires faits à l'occasion du débat en deuxième lecture. Mais puisqu'il a dit ce qu'il avait à dire, je n'y reviendrai pas.

J'aimerais simplement poser la question précise et technique à laquelle pourra peut-être répondre M. Fudge. Au Québec, je crois que la Loi sur la Fonction publique prévoit une façon de négocier les exclusions au droit de grève avec l'agent négociateur et je me demandais si vous pourriez nous préciser un peu la chose étant donné que l'Alliance a déclaré que ce serait peut-être possible dans le cas du projet de loi C-45. Comment cela marche-t-il et cela présente-t-il certaines difficultés quand

[Text]

agreement as to which jobs should have the right to strike and which should be excluded?

Mr. Fudge: First, there is agreement on the classifications designated essential. Second, the bargaining agent and the government will then try to negotiate the number of employees within those classifications that have been designated essential. If they cannot come to an agreement then that decision is made by the Quebec Labour Court. So basically it is a third-party arbitration, yes.

Mr. Cassidy: If I can take an example, since it was suggested here earlier, it might be deemed that food service on the Hill is essential—that is, there has to be something for MPs to eat on the Hill—but that not every cafeteria has to stay open. Is that correct?

Mr. Fudge: Yes, right. What basically would be decided is the number of employees needed to perform the essential services if food preparation is considered an essential service.

Mr. Cassidy: To be practical, you might wind up with enough employees to run the West Block but not to run the sixth floor or the Confed.

The Chairman: I think in view of the time we should . . . Ms Copps, was there something else?

Ms Copps: I just wanted to raise a point of order. They have given us some helpful information, particularly with respect to what is happening in other provincial jurisdictions, and I wonder if we could either have that tabled or perhaps they could work together with the library research that may already have some of that background. Anything you have in writing on those issues would be most helpful.

The Chairman: I think Mr. Tupper wanted to make the same type of thing. Mr. Tupper.

Mr. Tupper: I really had two points I wanted to raise, but that was one of them. I think it would be just simply helpful if you had a collation of that information.

Mr. Fudge: We have here with us a comparison in public sector labour relations across the country. One section deals specifically with exclusion.

The Chairman: Could we ask you to leave a copy of that with our researcher? It would be a big help.

Mr. Cassidy: Could that be appended to the minutes as well?

The Chairman: Let us have a look at that before we append it to the minutes. We can do that at a further meeting if we wish to. I am not sure what all is in it.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, can I just ask another question? The point was raised by Mr. Tupper as to whether or not the members' staffs are underpaid. The fact is we know very little even of what they are paid. I have some idea of what happens in my own caucus, but not generally. I wonder whether, apart from Jeff, in fact it might be possible for the library quickly to try and come up with some indications about the responsibilities of members' staffs pay levels and how those

[Translation]

on essaie de parvenir à une entente sur les emplois qui doivent être exclus et ceux qui doivent comporter le droit de grève?

M. Fudge: Tout d'abord, on se met d'accord sur la classification désignée essentielle. Deuxièmement, l'agent négociateur et le gouvernement essaient de négocier le nombre d'employés au sein de ces classifications qui doivent être désignées essentielles. S'ils ne peuvent parvenir à une entente, la décision est prise par le tribunal des relations de travail du Québec. Donc, essentiellement, il s'agit d'un arbitrage par un tiers.

M. Cassidy: Si vous me permettez de prendre un exemple, puisqu'on en a déjà parlé, on peut considérer que les services de restauration du Parlement sont essentiels—à savoir qu'il faut que les députés aient quelque chose à manger au Parlement—mais cela ne veut pas dire que toutes les cafétérias doivent rester ouvertes. C'est cela?

M. Fudge: Oui, c'est cela. Essentiellement, on déciderait du nombre d'employés nécessaire pour offrir les services essentiels si l'on jugeait que la préparation des repas était un service essentiel.

M. Cassidy: Pratiquement parlant, vous pouvez vous retrouver avec suffisamment d'employés pour la cafétéria de l'Ouest mais pas pour le sixième étage ou la Confédération.

Le président: Étant donné l'heure, je crois qu'il nous faudrait . . . Madame Copps, y avait-il autre chose?

Mme Copps: Je voulais simplement demander une précision. Nous avons reçu là un certain nombre de renseignements très utiles, en particulier au sujet de ce qui se passe dans d'autres contextes et je me demandais si ces renseignements pouvaient être déposés ou si nos témoins pourraient aider le personnel de recherche qui a déjà étudié la question. Tout ce que vous avez par écrit à ce sujet nous aiderait beaucoup.

Le président: Je crois que M. Tupper voulait suggérer la même chose. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Je voulais en fait soulever deux points dont celui-ci. Je crois que tous ces renseignements pourraient en effet être utiles.

M. Fudge: Nous avons ici une comparaison des relations de travail dans le secteur public dans tout le pays. Il y a un chapitre qui traite spécifiquement des exclusions.

Le président: Pourrions-nous vous demander de le soumettre à notre recherchiste? Cela nous aiderait beaucoup.

M. Cassidy: Pourrait-on l'annexer également au procès-verbal?

Le président: Regardons de quoi il s'agit avant de l'annexer au procès-verbal. Nous pourrions le faire si nécessaire à une autre réunion. Je ne sais pas trop ce qu'il y a dans tout cela.

M. Cassidy: Monsieur le président, permettez-moi de poser une autre question. M. Tupper a posé la question des traitements du personnel des députés. En fait, nous ne savons pas trop ce qu'ils sont payés. Je sais à peu près ce qui se passe au sein de mon propre caucus, mais pas de façon générale. Je me demande si, en dehors de Jeff, il ne serait pas possible que la Bibliothèque essaie de nous donner quelque indication des traitements versés au personnel des députés et de les comparer

[Texte]

might compare with the House of Commons in other occupations, and possibly either with the public service or, as was suggested, with some outside organizations, and ask that to be done as a matter of priority so we can look at it by early next week.

• 1240

The Chairman: If you are asking me that, I would want to think about that. The Library of Parliament does not have any responsibility in that field. The Human Resources Directorate does have, and I am not sure that they are in a position to put those figures out in public, since they obviously have a very, very wide range and most of them are confidential to the individual members and their staffs.

Mr. Cassidy: But there are researchers in the Library of Parliament; they are the people we call on to do research. How they get the research, whether they go to the Human Resources Directorate or the Pay Research Bureau or whatever, is up to them.

The Chairman: Let us give that one some thought. Mr. Tupper, you wanted to make a point?

Ms Copps: Perhaps we could just get means or averages. I do not think you are going to be able to survey every person. Let us get means and averages.

The Chairman: That is a possibility, yes. Let us see what we can do on that one, yes.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I recognize that the steering committee swept in with its second report at the beginning of the meeting, and I recognize that on May 29, which is Thursday, we start clause-by-clause reading of the bill, which is 48 hours away from now. I gather . . .

The Chairman: Mr. Tupper, I think this afternoon we may have to have a discussion on that. We are in an awkward position; we do not have all of Mr. Hnatyshyn's final amendments. Mr. Hnatyshyn has been struck with a death in the family and he is not going to be here for the balance of the week. It may be that we have to reconsider that particular portion of it. What I would like to do is discuss that with all the members of the committee, say immediately after we hear the presentations this afternoon. We may be in the awkward position of not being able to proceed on Thursday, because we can hardly start clause-by-clause and even accept a clause if indeed there is an amendment coming later. So until we have those amendments, we may be in the invidious position of not being able to start on Thursday. I just do not know.

Ms Copps: Mr. Chairman, that would be fine, because given that we were originally anticipating that we might have the library documents by Monday, and they probably will not be forthcoming till late this afternoon or tomorrow, it might be a better idea that we wait until next week.

The Chairman: Rather than enter into that discussion now, I would like to do it this afternoon after . . .

[Traduction]

au salaire du personnel de la Chambre des communes dans d'autres secteurs ainsi que peut-être à la Fonction publique, ou comme on l'a suggéré, à un autre organisme extérieur. Que cela soit fait en priorité pour que nous puissions y jeter un coup d'oeil au début de la semaine prochaine.

Le président: J'aimerais réfléchir. La Bibliothèque du Parlement n'a pas de responsabilité en la matière. La Direction des ressources humaines est responsable et je ne sais pas si elle peut rendre ces chiffres publics étant donné qu'il y a de toute évidence un éventail très large et que pour la plupart, c'est une question confidentielle qui ne regarde que les députés et leur personnel.

M. Cassidy: Mais il y a des chercheurs à la Bibliothèque du Parlement; ce sont eux que nous appelons lorsque nous effectuons une recherche. La façon dont ils obtiennent les renseignements, qu'ils s'adressent à la Direction des ressources humaines ou au Bureau de recherche sur la rémunération les regarde.

Le président: Il faudrait y réfléchir. Monsieur Tupper, vous voulez dire quelque chose?

Mme Copps: Peut-être pourrions-nous simplement obtenir les moyennes. Je ne pense pas qu'on pourra poser la question à chacun. Essayons de trouver les salaires moyens et la moyenne des salaires.

Le président: Ce serait une possibilité, en effet. Voyons ce que nous pourrions faire à ce sujet.

M. Tupper: Monsieur le président, je sais que le Comité directeur a rapidement fait adopter son deuxième rapport au début de la réunion et que le 29 mai, c'est-à-dire jeudi, nous commençons l'étude, article par article, du projet de loi, c'est-à-dire dans 48 heures. Je suppose . . .

Le président: Monsieur Tupper, je crois que nous pourrions en discuter cet après-midi. Nous nous trouvons dans une situation difficile; nous n'avons pas reçu tous les amendements de M. Hnatyshyn. Il y a eu un décès dans la famille de M. Hnatyshyn si bien qu'il ne sera pas là pour le reste de la semaine. Peut-être qu'il faudra revoir cela. J'aimerais en discuter avec tous les membres du Comité, par exemple tout de suite après les témoignages de cet après-midi. Peut-être que nous ne pourrions pas commencer jeudi parce qu'il est difficile de commencer l'étude article par article et d'adopter des articles si l'on doit ultérieurement proposer des amendements. Donc, tant que nous n'aurons pas reçu les amendements, nous ne pourrions peut-être pas commencer jeudi. Je n'en sais rien.

Mme Copps: Monsieur le président, ce serait très bien car comme nous pensions pouvoir obtenir tous les documents de recherche de la Bibliothèque avant lundi, et que cela n'arrivera peut-être pas avant la fin de l'après-midi ou demain, il est peut-être préférable d'attendre la semaine prochaine.

Le président: Plutôt que d'entamer cette discussion tout de suite, je préférerais que nous attendions cet après-midi après . . .

[Text]

Ms Copps: I am not going to be here this afternoon; I will be replaced by Don Boudria, because I have a commitment in Toronto. So my feeling is that I would just as soon prefer . . .

The Chairman: You are not upset about it.

Ms Copps: —to wait until . . .

The Chairman: Well I can tell you that I whispered that to Mr. Turner and he was delighted by the information that we might not be going . . . So we will have to wait and see this afternoon.

Mr. Cassidy: So we may decide to skip Thursday and . . .

The Chairman: We may decide to skip Thursday, yes.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, is there any way we could bring this forward at the beginning of this afternoon's meeting, rather than the end?

The Chairman: Yes, I think we could. We are in camera. We would have to ask Mr. Audette and the witnesses to wait for a bit. On the other hand, this afternoon, unlike other times, there is not going to be . . .

Mr. Tupper: The reason for me asking is I have to be away by at least 5 p.m. So I would like that if possible.

The Chairman: I think we could suggest that.

Mr. Cassidy: The suggestion is what, that we have a short steering committee meeting?

The Chairman: A short steering committee meeting at 3.30 p.m. But let us understand we are going to try to start at 3.30 p.m.

Mr. Fudge and Mr. Proctor, we have imposed on your time, gentlemen. I thank you very much for what you have presented to us today. We will read it with further interest. Thank you again.

The committee stands adjourned till 3.30 this afternoon.

[Translation]

Mme Copps: Je ne serai pas là cet après-midi; je serai remplacée par Don Boudria car je dois aller à Toronto. Je veux donc simplement vous dire que je préférerais . . .

Le président: Cela ne vous ennuie pas.

Mme Copps: . . . attendre jusqu'à . . .

Le président: Je puis vous dire que j'en ai soufflé mot à M. Turner qui semblait ravi que nous ne puissions peut-être pas commencer . . . Nous allons donc attendre cet après-midi.

M. Cassidy: Nous déciderons ainsi peut-être de sauter jeudi et . . .

Le président: Oui, nous pourrions sauter jeudi.

M. Tupper: Monsieur le président, pourrait-on discuter au début de la réunion de cet après-midi plutôt qu'à la fin?

Le président: Oui, je crois que ce serait possible. Nous siégeons à huis clos. Nous demanderons à M. Audette et aux témoins d'attendre quelques instants. Par contre, cet après-midi, contrairement à d'autres fois, il n'y aura pas . . .

M. Tupper: Si je pose la question, c'est parce que je dois être parti au plus tard à 17 heures. Donc, si c'est possible, ce serait mieux.

Le président: Je ne vois pas d'inconvénient à ce que nous en fassions la suggestion.

M. Cassidy: Quelle est la suggestion, que nous ayons une brève réunion du Comité directeur?

Le président: Oui, à 15h30. Mais qu'il soit bien compris que nous essaierons de commencer à 15h30.

Monsieur Fudge et monsieur Proctor, excusez-nous de vous avoir retenus si longtemps. Nous vous remercions beaucoup de votre témoignage. Nous relirons attentivement votre exposé. Merci encore.

La séance est levée.

APPENDIX "C-45/4"

SUBMISSION TO THE LEGISLATIVE COMMITTEE

ON BILL C-45

THE PARLIAMENTARY EMPLOYMENT AND STAFF RELATIONS ACT

BY THE

CANADIAN LABOUR CONGRESS

opeiu-225

May 27, 1986

Mr. Chairman, Members of the Legislative Committee on Bill C-45

The Canadian Labour Congress is a federation of 77 affiliated unions with a membership in excess of 2,000,000. Our membership includes men and women in virtually every sector of the Canadian economy. Given the nature of our organization, we are vitally interested in any legislation that defines the trade union rights of Canadian workers. Bill C-45, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, is no exception to this rule.

Indeed Bill C-45 provides an important test of the attitudes of Parliamentarians toward the trade union rights of Canadians. The workers whose rights are established in this bill are employed by the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, Members of Parliament and the party caucuses. In short, Parliamentarians are defining the trade union rights of their own employees. In doing so, they will reveal with greater clarity than they do elsewhere, their basic attitude toward the trade union rights of all workers. The attitudes that are revealed in C-45 in its current form, are not very reassuring about the attitude of Members of Parliament and the government toward trade union rights.

In appearing before you at this stage of the Committee's hearings we are aware that both the Public Service Alliance of Canada and Local 70390 of the Alliance have appeared before you. We are also aware that both organizations have proposed a number of changes to C-45; indeed the Public Service Alliance has proposed specific wording to amend C-45.

The Canadian Labour congress supports the amendments to Bill C-45 that have been proposed by the Public Service Alliance. And while we will discuss them below (a list of them is attached as Appendix I), we will not dwell on them at length since they have already been presented to you. Rather, we wish to focus on the general attitude toward trade union rights that we would like to see embodied in Bill C-45. We will also draw on our experience in other parts of the public sector and the private sector to comment on some of the restrictions on trade union rights that are included in Bill C-45.

In turning to Bill C-45 we wish to begin by reminding you of a catalogue of incidents that PSAC Local 70390 appended to their submission to you. The catalogue of incidents included examples of:

- sexual harrassment;
- arbitrary reclassification and salary reductions;
- substantial salary differentials for people doing the same work;
- inconsistency in the requirements for various jobs;
- the appearance of nepotism in awarding jobs; and,
- disregard for the health of Parliament Hill workers.

(The complete catalogue is reproduced in Appendix.)

The injustices that are involved in these incidents are important in and of themselves. They also serve as a reminder of why it is so important that workers have trade union rights. The right to join a trade union and freely negotiate collective agreements involves much more than the potential material benefit of improved wages and working conditions. These rights establish a basis for workers to mutually agree with their employer as to wages and working conditions and they create a framework within which workers become entitled to the due process of law at the work place -- both individually and collectively. Indeed what is so striking about the abuses documented by Local 70390 is that the workers involved had no recourse against the actions taken by their employer precisely because they lacked trade union rights and a collective agreement.

It is no exaggeration to say that we view the right to join a trade union, to negotiate and enforce collective agreements, and to strike in support of collective agreement proposals, as absolutely fundamental in a democratic society.

In its presentation to you the Public Service Alliance of Canada acknowledged that the trade union rights granted to Parliament Hill employees must not interfere with Parliament's ability to conduct its business. In view of Parliament's special role in Canadian society, we agree with this position.

However, this fact does not diminish the fundamental nature of trade union rights in a democratic society.

In our view, the attitude that should pervade Bill C-45 is that the fullest trade union rights that are compatible with Parliament's right to conduct its business will be granted to the employees of Parliament. This is the spirit that would reflect an appropriate degree of respect for trade union rights. Unfortunately this is not the spirit that pervades Bill C-45. In fact, Bill C-45 limits trade union rights in a number of important respects that have nothing to do with Parliament's ability to conduct its business.

As C-45 currently stands, the trade union rights of Parliamentary employees are unnecessarily restricted in the following key respects:

1. the right to strike is denied to all employees of Parliament;
2. overly restrictive limits are imposed on the matters that are subject to collective bargaining;
3. overly restrictive limits are imposed on the grievance procedure; and,
4. there are unnecessary exclusions for the employees who will acquire the limited trade union rights under Bill C-45.

Each of these limitations will be looked at in turn.

As C-45 is currently written, arbitration is the only recourse open if the parties to the collective bargaining process fail to conclude an agreement in the bargaining process. The right of employees to strike is denied to all employees of Parliament as is the parallel right of the employer to lock-out the employees.

As we have already indicated, we view the right to strike as a fundamental trade union right. The right of workers to withdraw their labour is the only source of real power that workers have in dealing with their employer and it is a right which is enjoyed by most workers in the federal and other labour jurisdictions in Canada.

We acknowledged above that the right to strike should not be allowed to prevent Parliament from conducting its business. However, there are many people whose rights are being defined by Bill C-45 who would not prevent Parliament from conducting its business even if they did go on strike. For instance, it is difficult to believe that Parliament would be prevented from conducting its business by strike of kitchen and maintenance staff, or by messengers and drivers.

The fact that Parliament is essential and must be allowed to conduct its business does not mean that every employee of Parliament is essential. Yet, Bill C-45 is written as if every employee is essential. This is an unnecessarily restrictive approach to defining the right to strike which is in conflict with the attitude that we believe should pervade the Bill.

We would also remind you that the Public Service Alliance -- in a spirit of positive compromise -- has suggested a method for determining which Parliamentary employees are essential and therefore to be denied the right to strike. (See: Appendix). We would further remind you that employees of both the British and Australian parliaments enjoy the right to strike.

Not only does Bill C-45 deny the right to strike to all employees of Parliament, but it also imposes restrictions on what is negotiable that are unnecessary and inappropriate.

Section 5(3) of Bill C-45 states that:

Nothing in this Part shall be construed so as to affect the right or authority of an employer to determine the organization of the employer or to assign duties and classify positions of employment.

In defining the scope of arbitral awards, Section 55(2) of the Bill states that:

No arbitral award shall deal with the standards, procedures, or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

Several things are striking about these provisions of Bill C-45.

First of all, it is noteworthy that the specific matters that are excluded from arbitral awards and implicitly excluded from collective bargaining are precisely the matters that are at issue in the catalogue of incidents that were prepared by Local 70390 of the Alliance. What is excluded from collective bargaining and arbitral awards is precisely what matters to Parliamentary employees.

Second, the limitation on the scope of bargaining in Section 5(3) is similar to that found in Section 7 of the Public Service Staff Relations Act. However, the implementation of Section 5(3) will not provide the employees of Parliament with the same degree of protection that public employees have with regard to basic issues such as: hiring, firing, promotions and so on. The reason for this is that the scope for arbitrary behaviour in these areas on the part of the government/employer is limited by the provisions of the Public Service Employment Act (P.S.E.A.). The P.S.E.A. is administered at arm's length from the government by the Public Service Commission and it incorporates a grievance procedure that can be used by public employees who feel that the government has not adhered to the provisions of the Act.

Thirdly the limitations that are imposed on the scope of collective bargaining and arbitral awards are limitations that are not faced by most Canadian workers, nor are they limitations that follow from the need to allow Parliament to conduct its business. As we noted above, the need for Parliament to be able to conduct its business should be the only basis on which the trade union rights of Parliamentary employees are limited. We would also point out -- as a practical matter -- that legal limitations on the scope of collective bargaining reduce the opportunities for the parties to the bargaining to engage

in making trade-offs. Thus they make the bargaining process more difficult, not less difficult.

Finally we would remind you that the Public Service Alliance of Canada proposed amendments that could be made to Sections 5(3) and 55(2) of Bill C-45 that would make these sections of the Bill acceptable.

The grievance procedure as outlined in Section 62(1) of Bill C-45 includes a very wide definition of grievable matters. Grievable matters include not only perceived infringements of collective agreements and arbitral awards but also the provisions of "... a statute, or ... a regulation ..." or "any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment."

Unfortunately, the Bill then proceeds in Section 63 to place very tight limitations on the grievances that can proceed to third party arbitration. Grievances that are subject to third party arbitration are confined to those that involve interpretations of the collective agreement and "... disciplinary action, resulting in discharge, suspension or financial penalty."

Despite the apparent similarity between these provisions of Bill C-45 and the provisions of the PSSRA, they do not result in equal protection for the employees of Parliament. There are two reasons why equal protection does not result. In the first place, the P.S.E.A. establishes protection against arbitrary behaviour by the government/employer and a form of third party adjudication that is not available to employees of Parliament. More importantly, public employees have the right to strike, and to some extent, the possibility, through collective bargaining, of amending those aspects of their collective agreements which are unfavourable or problematic. Offering the employees of Parliament the right to grieve with neither the right to strike nor access to third party adjudication means that there is no source of leverage to make the employers take the grievance seriously.

In addition, the grievance procedure in Bill C-45 makes no provision for union initiated grievances. Thus even if an interpretation of

"... a statute, or of a regulation ..." or "a provision of a collective agreement or an arbitral award" is perceived as grievable by any number of Parliamentary employees, the union representing the workers cannot initiate a grievance. The grievances will have to be handled individually. If nothing else, the nuisance value of this situation dictates the need to amend this feature of C-45.

Once again the Public Service Alliance has proposed amendments to rectify these problems with the grievance procedure incorporated into Bill C-45. We are struck, once again, by the fact that this limitation on the trade union rights of Parliamentary employees is not required by the need to allow Parliament to conduct its business.

The problems with Bill C-45 that we have noted thus far are very important in their own right. Indeed you have been advised by the Public Service Alliance that to pass Bill C-45 in its current form is worse than not passing it at all. However there is an additional feature of the Bill that stands out as particularly perverse: namely, the deliberate exclusion from the limited trade union rights embodied in C-45 of the staffs of MP's, party leaders, caucus research staff (Section 4(2)) and part-time, temporary and casual employees (Section 3). Not only are these employees denied protection under C-45 itself, but Section 2 of the Bill specifically denies them protection under any other trade union legislation.

It seems remarkable to us that the government or parliamentarians in general would say to their own staff that they cannot enjoy trade union rights even if they want those rights. Yet this is precisely what Bill C-45 does. With regard to the part-time workers, we would remind you that both the former and the current government have made efforts to insure that part-time workers enjoy the same rights and protections in employment as do full-time workers. Thus, for example, recent amendments to the Pension Benefits Standards Act (Bill C-90) included provisions to insure that part-time workers in federal jurisdiction would have access to private pension coverage. To exclude part-time workers from the limited protection provided by C-45 is incredibly out of touch with the concerns expressed elsewhere for this large and growing, and predominantly female section of the labour force.

In looking beyond the specific provisions of Bill C-45, we are struck by the undeniable desire of a large number of the workers whose rights are being defined by the Bill to enjoy trade union rights. They have been struggling to attain these rights for years. With regard to this specific point we note that Section 18 of Bill C-45 would appear to make 1000 union cards that have already been signed redundant. We would hope that this was unintentional and that Bill C-45 will be amended so that this will not be the result of the adoption of C-45.

We are struck with equal force by the fact that the rights that are to be established for them by Bill C-45 are an emasculated version of the rights that other workers in federal jurisdiction enjoy under the Canada Labour Code. Indeed they do not even match the trade union rights afforded to federal public employees -- as limited as they are -- under the Public Service Staff Relations Act (P.S.S.R.A.). Moreover even if C-45 paralleled the P.S.S.R.A. in all respects, this would still ignore the additional employment protection afforded to federal public employees through the Public Service Employment Act and the ongoing consultative mechanism of the National Joint Council.

From our point of view, the manner in which Members of Parliament deal with the trade union rights of the employees of Parliament will be an acid test of the willingness of MP's to recognize trade union rights. The deliberate attempts to block the certification of Parliamentary employees under the Canada Labour Code does not constitute a good track record. However, the opportunity to reverse the record now presents itself.

We would invite the Committee to review the limitations that Bill C-45 now imposes on the trade union rights of Parliamentary employees with one question in mind: is this limitation absolutely necessary in order to allow Parliament to conduct its business. If the answer is no, then the limitation should be removed.

If such a full scale overhaul of the Bill is impossible, the very least that should be done is to adopt the amendments proposed by the

Public Service Alliance. This would at least make the Bill acceptable to the people whose rights are at stake.

Respectfully submitted on behalf of the

CANADIAN LABOUR CONGRESS

Shirley G.E. Carr, President

Richard Mercier, Secretary-Treasurer

Dick Martin, Executive Vice-President

Nancy Riche, Executive Vice-President

APPENDIX ITHE EXPERIENCES OF HILL EMPLOYEES

The following are a series of cases drawn from the experience of Hill employees in different services over the past two years. They represent the type of problems which have reinforced the need for collective bargaining rights as a means to resolving workplace issues.

1. In a technical service, a senior position becomes vacant. Several employees inquire about a competition -- none is held. The husband of a manager in another department of the same service is brought in to fill the position on a temporary basis. Several months later a competition is announced. The now experienced husband is hired permanently. The appeal of employees in the service is denied.
2. In a support service, several employees hold working supervisor position on an acting basis. Although they have held these positions for 7, 5, 3 and 2 years respectively they are informed that they have been downgraded four levels and consequently have their salaries dropped from approximately \$21,000/year to \$17,000/year. During the same period, working supervisors are hired without any competition process in the same service. The internal appeal is dismissed.
3. An older female employee, with close to twenty years seniority in a position, injures her back and is off on long term disability for a couple of months. On returning she is assigned duties which include heavy lifting and carrying although her old position still exists. She is told she should apply for early retirement if not pleased. Her internal grievance is denied.
4. In the printing branch, staff are well aware of a hiring freeze and the fact that some employees have been transferred out to other government departments and offered incentives to take pre-retirement. Nevertheless, new casual staff are hired. At least in one case there is a close family link to the senior branch management.

5. Employees of the Library of Parliament were denied maternity benefits for a full year after such benefits were finally extended to House of Commons employees. The Library administration states an administrative error was made.
6. Two Library employees work side by side in the same office doing the same jobs with the same responsibilities yet both are classified differently and are at significantly different salary levels. Indexers in the Library of Parliament earn an average of \$6,000/year less than people doing the same job for the House of Commons.
7. A technician is hired for a position and is paid below the advertised salary level. It takes the individual a year and a half to reach the salary level advertised in the competition. A year later another technician is hired with the same qualifications and starts at the posted level immediately.
8. Two similar positions are staffed in the space of one year in the Library of Parliament. For the first position, staff is not considered on the basis that they do not meet the qualifications. Less than a year later the second position is opened and staff applications that were refused for the first position are now accepted. Such irregularities have resulted in a high level of frustration with staffing procedures.
9. The Employee Assistance Program at the House of Commons was established to give employees a safety valve, a means of having personal problems dealt with in confidence by a qualified counsellor. Earlier this year the EAP counsellor was fired, the position abolished and the program responsibility turned over to the nurses. An appeal to the Speaker asking that the position be re-established was denied and two petitions signed, by 1,500 Hill employees, ignored.
10. Employees in a technical service are required to attend training courses on their days off, on weekends, without pay. When these employees protested they were told it was mandatory and they had no choice.

11. In the cafeteria service all job classifications have been revoked. All employees have been informed that they can be assigned any duties although many have held specialized positions for a number of years. Examples are experienced pastry chef and two butchers being assigned to drive food delivery trucks and a pastry chef who was assigned to washing and cutting vegetables. The level of frustration and employee harassment in this service is very high.
12. Employees of the Restaurant and Cafeterias were also recently informed that they would be obligated to work any assigned overtime required yet their overtime would be paid only once every six months. This decision was reversed after intervention and discussion with union members and representatives of Human Resources.
13. In a support service, a female employee is the object of a sexual harassment. Her manager touches her, leans up behind her, rubs against her. When she protests, she is assigned a heavier workload. She was later given a poor performance appraisal and finally transferred to another position.
14. In the cafeteria service an employee cuts their hand on the job. He is told to visit the nurse. The nurse tells him it is not safe to work, he should go home. The manager informs the employee he should go back to work or face discipline.

APPENDIX IIAMENDMENTS TO BILL C-45 PROPOSED BY THEPUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA

1. With regard to the right to strike.

The Public Service Alliance has proposed that Bill C-45 be amended to include the right to strike for the employees of Parliament except for employees:

1. agreed to, prior to the commencement of negotiations, by the employer and the Bargaining agent; or,
2. failing mutual agreement, identified by a third party as being essential to allow Parliament to conduct its business.

2. With regard to the scope of collective bargaining, the Public Service Alliance has proposed that Section 5(3) be amended to read as follows:

Section 5(3):

- "(a) Subject to the limitations provided in this Act, an employer has the right and authority to determine the organization of the Employer".
- (b) The Rights reserved to Management herein are subject to the other provisions of this legislation and must be exercised in a manner consistent with them.
- (c) Management shall exercise its rights in a manner that is fair, reasonable and consistent with any collective agreement that it is a party to."

3. With regard to the scope of arbitrable awards, the Public Service Alliance has proposed that Section 55(2) be amended to read as follows:

Section 55(2)

"No arbitral award shall deal with any term or condition of employment that was not the subject of negotiations between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof."

4. With regard to the scope for third party arbitration of grievances, the Public Service Alliance has proposed that a new section 62(1) be established that would read as follows:

Section 62(1)

"Every collective agreement shall contain a provision for final settlement, without stoppage of work, by adjudication of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement concerning its interpretation, application, administration or alleged violation."

5. With regard to the right of union to initiate a grievance, the Public Service Alliance has recommended that the existing Section 62(1) be renumbered 62(2) and be amended to read as follows:

Section 62(2)

"where a bargaining agent feels itself, or any employee feels himself to be aggrieved

(a) by the interpretation or application in respect of him of

(i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

(ii) a provision of a collective agreement or arbitral award, or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment, other than a provision described in subparagraph (a)(i) or (ii),

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament, the bargaining agent or the employee is entitled, subject to subsection (3), to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part."

APPENDIX "C-45/5"



NATIONAL UNION
OF PROVINCIAL
GOVERNMENT
EMPLOYEES

SYNDICAT NATIONAL
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
PROVINCIALE

BRIEF TO THE PARLIAMENTARY
COMMITTEE ON BILL C-45

THE PARLIAMENTARY EMPLOYMENT
AND STAFF RELATIONS ACT

MAY 26, 1986

NATIONAL UNION OF PROVINCIAL GOVERNMENT EMPLOYEES

The National Union of Provincial Government Employees represents 250,000 employees in provincial components in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Newfoundland, Prince Edward Island and Nova Scotia and Quebec.

Our membership work in these nine provincial jurisdictions, each with its own legislative context. The majority of NUPGE's component membership work directly for provincial government departments, under some form of legislated Public Service Act - although the name differs in each province. As well, included in our growing membership are employees of Crown Corporations and Agencies, Boards and Commissions established by and financially accountable to the Provincial Legislatures.

We also represent many thousands of employees who work for so called 'non-government organizations', which rely totally or in large part on government funding, be it federal, provincial or municipal.

These so called 'non-government organizations', (such as community service agencies, day care centres, regional health boards or crisis intervention units for abused children, battered women, or alcohol or drug abusers) are administered by locally elected or government community based boards of directors.

Despite the administrative and legal jurisdictional differences between these hundreds of thousands of provincial government

employees and the similar number of federal government employees, they hold one thing in common - their paycheck comes from the revenue generated by the taxpayers - the general public - of this country. These same taxpayers have elected you, and your provincial counterparts in the legislatures across this country, to govern us, to pass laws that will protect and provide for equality and justice in Canada.

As government workers - employees of the public - the taxpayers of Canada, our membership is proud of its historic role as "public servants." We have helped to shape the progressive policies and deliver the programs which have given our country an international reputation of efficiency and foresight.

We are here today in support of the cause of employees who work on Ottawa's Parliament Hill - Your employees - the thousands of people who maintain the daily infrastructure, that make this Parliament work - and who do the work of this Parliament.

However these employees, like our own members working for goverment legislatures across Canada, are unique among Canadian workers, because they have the most powerful employer in Canada. What other employer can write and pass the laws which strengthen their rights as employers and determine the rights and the collective strength of their employees at the stroke of a pen?

We are alarmed by the increasingly heavy hand being used by governments in setting aside the fundamental rights and freedoms

guaranteed to all Canadians, except for government employees.

Governments' increasing use of legislation, instead of negotiation, when it comes to their role as employer or to aid their business friends, is abusive and self serving in the short run. In the long view of history, each legislated settlement, back to work order, invoking of an essential services order or the denial of government workers right to organize or right to strike, will take our country backwards and impedes the development of justice, dignity and equality for all Canadians.

It is withing this contaxt that we make this presentation here today. At issue is the proposed legislation, Bill C-45: The Parliamentary Employment and Staff Relations Act.

We support the efforts of Parliament Hill employees to unionize - to organize for legal protection and collective strength. This is their right.

We are quite frankly appalled by the four year struggle they have had to endure. That they have come through these four years of harassment and political bafflegab, stands as testimony to their commitment to public service and their determination to stand up to a powerful and paternalistic employer. It also serves as an indication that the problems of employment that they seek to address, have not been resolved through any other efforts on their part or through the numerous investigations or commissions

on staffing problems on Parliament Hill.

These employees seek the legal right to represent themselves, collectively - not individually, with the government as employer. They seek to rid their daily working lives of personal and political harassment, of incompetent and often politically motivated management. They want fair hiring and employment practice which will end the nepotism, patronage, favouritism, and unfair treatment which has plagued "political" employment and which has been documented by internal reviews and publicly condemned.

With all due respect to you as elected Members of Parliament, we see the process of a Legislative Committee on this question as an obvious conflict of interest. You are sitting in judgement and will make recommendations not only as parliamentarians - but as members of a management team. The people who work for and with you - and the continuing relationship you have with those employees - hang in the balance here.

We believe in the system of collective bargaining. By its very nature the process is *one of* compromise and good faith. We believe that federal labour relations based on mutual respect and equal power creates a healthier, more productive workplace.

Good labour relations and a collectively bargained agreement, which provides equal benefits and treatment to all employees with a sound mechanism - grievance/arbitration for resolving all

disputes gives employees the recognition and the ability to do their best work.

In turn, the employer can expect an efficient, productive workforce with recognized processes to deal with problems or disputes which may arise.

Surely, the documented problems of the staff of Parliament Hill can best be dealt with by an orderly process of contract negotiation. Each person - employee and employer then can articulate their expectations and get on with the job they are hired or elected to do.

It is for this reason that we urge you to support full collective bargaining rights as in The Canada Labour Code to the Parliamentary employees. Bill C-45 is unacceptable in its present form. It is fundamentally an anti-union bill designed to disentitle this group of employees of the fundamental right of association guaranteed for other Canadian workers in the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The restrictions contained in the Bill will serve only to further antagonize and frustrate your employees.

The proposals which exclude large groups of employees from the "definition of employee" cannot be justified. It is nothing more than 'self-serving' for you as legislators/employers. To exclude

approximately 1200 employees of Members of Parliament, leader's staff, caucus research staff or temporary staff to Parliamentary Committees. You rely on these employees for your own job security and yet you offer them nothing in return. Your own political future depends on the quality of their work. How can you, in conscience, abuse their skill and dedication with low pay, no overtime, no grievance procedure, and no right to collective decision making with their peers and colleagues within an employee union.

The Public Service Alliance has proposed the union certification and collective bargaining on a caucus wide basis. This would provide consistent and fair practices and could provide employees with equitable promotional or transfer opportunities based on employee merits and seniority.

Resolving Disputes/Grievance Procedures

Bill C-45s restrictions on the processes for resolving disputes and the limitations on what is grievable are unacceptable.

Again, we refer you to good labour relations practice. The grievance process, jointly negotiated by management and the union, is the regulation of fair employment practice. It is in the interest of both parties to the agreement. That this process be available to all workers and the union to deal with problems or disputes affecting employees, or with management unilaterally implementing policies or programs which will affect an individual employee or a group of employees.

To legislate that some types of problems are not legitimate grievances to be ultimately determined by third party intervention is again self-serving and a tip of the scale of justice to the employers' side - your side as employer/politician.

We find it particularly offensive that the legislation would restrict such fundamental workplace issues as classification, pay levels and the evaluation process from the grievance procedure.

We urge you to guarantee that these basic employee rights are provided for all employees and the union.

Right to Strike

Finally and most vociferously we urge that Parliament Hill employees be recognized as a Collective Bargaining Unit(s) with the legal rights to strike.

The arguments have been made historically and repeatedly. The right to strike must be viewed as a fundamental right of all workers. The process of Collective Bargaining is as we said previously - an act of compromise. The employer always holds the greater power - to give or to withhold the settlement which would be acceptable and would meet the needs of the employees. To equalize this relationship, the employees must be able to give or to withhold their work. This is the compromise - one does not work without the other.

To legislate that government employees do not have the right to stand up and fight for that which they have collectively decided is their due - is to turn the clock back.

Public sector workers all over this country and around the world have come of age. Those of us that have the right to strike do not abuse that right - our membership would not tolerate it. We can be governed by the same labour laws with regard to strike votes and procedure - as are other workers in Canada.

Government employees are no longer prepared to sit and wait for their paternalistic, benevolent employer to hand out what they think we deserve.

We see ourselves - and are seen by others - our clients and the public - as guardians of the public trust. We are proud of the work we do for the people of this country and we will continue to demand the respect and legal recognition that we deserve for our contribution.

We respectfully urge you to recognize the efforts and commitment of the Parliament Hill staff and grant them full and equal status as full citizens. They are no longer second class civil servants. Acknowledge their right to collectively organize into the union of their choice. Allow them to determine and guarantee their own future.

Thank you.

APPENDICE "C-45/4"

MEMOIRE AU COMITE LEGISLATIF

SUR LE PROJET DE LOI C-45

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

PAR LE

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA

opeiu:225

Le 27 mai 1986

M. le Président, membres du comité législatif sur le projet de loi C-45

Le Congrès du travail du Canada est une fédération regroupant 77 syndicats affiliés qui représentent plus de 2 millions de membres oeuvrant dans pratiquement tous les secteurs de l'économie canadienne. Etant donné sa nature notre organisme s'intéresse particulièrement à toute législation définissant les droits à la syndicalisation des travailleurs canadiens. Le projet de loi C-45, la Loi sur les relations de travail au Parlement ne fait pas exception à cette règle.

En fait le projet de loi C-45 constitue un test important de l'attitude des députés à l'égard des droits à la syndicalisation des Canadiens. Les travailleurs, dont ce projet de loi délimite les droits, sont employés par la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement, les députés et les caucus des partis. En d'autres termes, les députés définissent les droits à la syndicalisation de leurs propres employés. Ils révéleront ainsi de la façon la plus claire leur attitude fondamentale à l'égard des droits à la syndicalisation de tous les travailleurs. Les attitudes dont témoigne le projet de loi sous sa forme actuelle ne sont pas très rassurantes quant à celle des députés et du gouvernement à l'égard des droits à la syndicalisation.

Nous nous présentons devant vous à ce stade des auditions du Comité en sachant bien que l'Alliance de la Fonction publique et le local 70390 de l'Alliance ont déposé devant vous. Nous savons également que ces deux organismes ont proposé un certain nombre de modifications au projet de loi C-45; en fait l'Alliance de la Fonction publique a proposé des termes spécifiques visant à le modifier.

Le Congrès du travail du Canada appuie les modifications au projet de loi C-45 qui ont été proposées par l'Alliance de la Fonction publique. Nous allons en traiter ci-après (leur liste constitue l'annexe I) mais pas d'une façon très approfondie car vous les connaissez déjà. Nous allons plutôt mettre l'accent sur l'attitude générale à l'égard des droits à la syndicalisation que nous aimerions voir reflétée dans le projet de loi C-45. En nous basant sur

l'expérience acquise ailleurs dans le secteur public et le secteur privé, nous allons présenter des observations portant sur certaines des restrictions relatives aux droits à la syndicalisation qui sont incluses dans le projet de loi C-45.

Avant d'aborder le projet de loi C-45 nous pensons qu'il est indiqué de vous rappeler un catalogue des incidents que le local 70390 de l'Alliance de la Fonction publique a joint au mémoire qui vous fut présenté. Dans ce catalogue figuraient des exemples:

- de harcèlement sexuel;
- de reclassification et de réductions de salaire arbitraires;
- de différences substantielles entre les salaires de personnes effectuant le même travail;
- d'inconséquence relative aux exigences associées à divers emplois;
- d'apparence de népotisme dans l'attribution d'emplois;
- d'indifférence à l'égard de la santé des travailleurs de la colline du Parlement.

(Le catalogue complet figure dans l'annexe.)

Les injustices associées à ces incidents sont importantes en elles-mêmes. Elles servent également à nous rappeler pourquoi les droits à la syndicalisation des travailleurs revêtent une telle importance. Le droit de devenir membre d'un syndicat et de négocier librement des conventions collectives représente beaucoup plus que les avantages matériels éventuels associés à l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Ces droits constituent pour les travailleurs une base leur permettant de parvenir avec leurs employeurs à un accord mutuel portant sur les salaires et les conditions de travail et ils créent un cadre au sein duquel les travailleurs ont droit à une procédure juste et équitable dans le cadre de leur emploi - individuellement et collectivement. D'ailleurs, le fait que les travailleurs intéressés ne disposaient d'aucun recours contre les mesures prises par leurs employeurs constitue l'aspect le plus frappant des abus documentés par le local 70390 et c'est précisément parce que les droits à la syndicalisation et une convention collective leur faisaient défaut.

Nous pouvons déclarer sans exagérer que, selon nous, le droit de devenir membre d'un syndicat, de négocier et de mettre en oeuvre des conventions collectives, de faire la grève à l'appui de propositions à incorporer aux conventions collectives est essentiel dans une société démocratique.

Dans le cadre du mémoire qui vous fut présenté, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a reconnu que les droits accordés aux employés du Parlement ne devraient pas l'empêcher de poursuivre ses activités. Etant donné le rôle spécial du Parlement au sein de la société canadienne, nous acceptons cette position.

Pourtant, ce fait n'amointrit pas la nature fondamentale des droits à la syndicalisation dans une société démocratique.

Selon nous le projet de loi C-45 devrait être empreint de l'attitude suivante: accorder aux employés les droits à la syndicalisation les plus étendus qui soient compatibles avec le droit du Parlement de poursuivre ses activités. Un tel esprit représenterait un degré de respect approprié à l'égard des droits à la syndicalisation. Hélas ce n'est pas l'esprit reflété par le projet de loi C-45. En fait, ce dernier limite les droits à la syndicalisation dans un certain nombre d'aspects importants qui n'ont aucun rapport avec l'aptitude du Parlement à poursuivre ses activités.

Sous sa forme actuelle, le projet de loi C-45 limite les aspects importants suivants des droits à la syndicalisation des employés du Parlement sans raison valable:

1. le droit de grève n'est accordé à aucun employé du Parlement;
2. on impose des limites excessivement restrictives à des questions qui font l'objet de négociations collectives;
3. on impose des limites excessivement restrictives à la procédure de règlement de griefs;
4. les employés qui vont acquérir des droits limités en matière de syndicalisation en vertu du projet de loi C-45 sont soumis à des exclusions injustifiées.

Nous allons examiner chacune de ces restrictions à tour de rôle.

Aux termes actuels du projet de loi C-45, l'arbitrage constitue le seul recours possible si les parties de la procédure de négociations collectives ne parviennent pas à se mettre d'accord. On n'accorde le droit de grève à aucun employé du Parlement et de façon correspondante l'employeur n'a pas le droit de recourir à un lockout.

Comme nous l'avons déjà mentionné, nous estimons que le droit de grève constitue un droit fondamental des syndicats. Le droit des travailleurs à retirer leurs services est le seul vrai moyen de pression dont ils disposent lorsqu'ils traitent avec leur employeur et c'est un droit dont jouissent la majorité des travailleurs relevant du gouvernement fédéral ou d'autres juridictions du travail au Canada.

Nous avons reconnu ci-dessus que le droit de grève ne devrait pas être susceptible d'empêcher le Parlement de poursuivre ses activités. Cependant, de nombreux employés dont les droits sont délimités par le projet de loi C-45 n'empêcheraient pas le Parlement de poursuivre ses activités même s'ils faisaient la grève. A titre d'exemple, il est difficile de croire qu'une grève du personnel des cuisines et des employés chargés de l'entretien ou des messagers et des chauffeurs empêcherait le Parlement de poursuivre ses activités.

Le Parlement est essentiel et il doit être en mesure de poursuivre ses activités; ceci ne signifie pas que chacun de ses employés est essentiel. Pourtant, le projet de loi C-45 est rédigé comme si chaque employé l'était. Il s'agit d'une approche excessivement restrictive de la définition du droit de grève qui s'oppose, croyons-nous, à l'attitude dont le projet de loi devrait être empreint.

Nous vous rappelons que l'Alliance de la Fonction publique - dans un esprit de compromis positif - a suggéré une méthode permettant de déterminer les employés du Parlement qui sont essentiels et auxquels on refuserait donc le droit de grève. (Voir l'annexe.) Nous vous rappelons également que les employés des parlements britanniques et australiens jouissent du droit de grève.

Le projet de loi C-45 prive non seulement du droit de grève tous les employés du Parlement mais il impose également des restrictions relatives aux éléments négociables qui sont superflues et inopportunes.

L'article 5(3) du projet de loi C-45 déclare ceci:

La présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou aux pouvoirs de l'employeur quant à l'organisation de ses services, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

En définissant la portée des décisions arbitrales, l'article 55(2) du projet de loi déclare que:

Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.

Plusieurs aspects de ces dispositions du projet de loi C-45 sont frappants.

Tout d'abord, il faut relever que les points spécifiques exclus des décisions arbitrales et implicitement exclus des négociations collectives sont précisément les points controversés mentionnés dans le catalogue d'incidents préparé par le local 70390 de l'Alliance. On a exclus des négociations collectives et des décisions arbitrales précisément les éléments considérés importants par les employés du Parlement.

Deuxièmement, la limitation de la portée des négociations dans l'article 5(3) est similaire à celle qui figure dans l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant la mise en oeuvre de l'article 5(3) n'offrira pas aux employés du Parlement un degré de protection comparable à celui dont jouissent les fonctionnaires pour des questions fondamentales comme: l'embauchage, le licenciement, les promotions, etc. C'est parce que dans ces domaines les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la

Fonction publique limitent la portée d'un comportement arbitraire éventuel de l'employeur (le gouvernement). La Commission de la Fonction publique applique cette loi indépendamment du gouvernement et elle comporte une procédure de règlement des griefs à laquelle peuvent recourir les fonctionnaires qui estiment que le gouvernement n'a pas respecté les dispositions de la Loi.

Troisièmement, la majorité des travailleurs canadiens ne sont pas soumis aux limitations imposées à la portée des négociations collectives et des décisions arbitrales; en outre ces limitations ne découlent pas de la nécessité de permettre au Parlement de poursuivre ses activités. Comme nous l'avons mentionné auparavant, le Parlement devrait être en mesure de poursuivre ses activités, ce devrait être le seul critère de la limitation des droits de ces employés à la syndicalisation. Nous tenons également à souligner qu'en pratique ces limitations licites à la portée des négociations collectives réduisent les possibilités pour les parties de parvenir à un compromis. Elles compliquent donc la procédure de négociation au lieu de la faciliter.

Enfin, nous aimerions vous rappeler que l'Alliance de la Fonction publique du Canada a proposé des modifications aux articles 4(3) et 55(2) du projet de loi C-45 qui les rendraient acceptables.

La procédure de règlement de griefs telle que décrite dans l'article 62(1) du projet de loi C-45 comprend une définition très étendue des questions pouvant faire l'objet d'un grief. Celles-ci englobent les infractions relevées aux conventions collectives et aux décisions arbitrales, mais également les dispositions "... d'une loi, ou ... d'un règlement" ou "tout fait ... portant atteinte à ses conditions d'emploi."

Malheureusement, l'article 63 du projet de loi limite ensuite d'une façon très stricte les griefs pouvant être soumis à l'arbitrage par un tiers. Seuls les griefs ayant trait à des interprétations de la convention collective et à une "mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire" peuvent être soumis à l'arbitrage par un tiers.

Bien que ces dispositions du projet de loi C-45 et celles de la

Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique semblent similaires, elles n'offrent pas une protection égale aux employés du Parlement. Ils ne l'obtiennent pas pour deux raisons. Tout d'abord, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit une protection contre le comportement arbitraire du gouvernement (l'employeur) ainsi qu'une forme d'arbitrage par un tiers qui n'est pas offerte aux employés du Parlement. De façon plus importante, les fonctionnaires ont le droit de grève et, dans une certaine mesure, la possibilité de modifier les aspects de leurs conventions collectives qui sont désavantageux ou susceptibles d'engendrer des problèmes. Offrir aux employés du Parlement le droit de présenter des griefs tout en leur refusant le droit de grève ou l'accès à l'arbitrage par un tiers signifie qu'ils ne disposent d'aucun moyen de pression pouvant contraindre les employeurs à prendre les griefs au sérieux.

En outre, la procédure de règlement de griefs dans le projet de loi C-45 ne prévoit pas la présentation de griefs par le syndicat. Donc, même si un certain nombre d'employés du Parlement estiment que l'interprétation d'une "... loi ou d'un règlement" ou "... une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale" peut donner lieu à un grief, le syndicat représentant les travailleurs ne peut présenter le grief. Il faudra les présenter individuellement. Même si c'était la seule raison, l'effet négatif de cet état de chose impose la nécessité de modifier cet aspect du C-45.

Une fois de plus, l'Alliance de la Fonction publique a proposé des modifications visant à remédier aux problèmes associés à la procédure de règlement de griefs incorporée au projet de loi C-45. Nous sommes frappés, à nouveau, par le fait que cette limitation des droits à la syndicalisation des employés du Parlement ne correspond pas à la nécessité de permettre au Parlement de poursuivre ses activités.

A eux seuls, les problèmes associés au projet de loi C-45 que nous avons mentionnés jusqu'à présent sont extrêmement importants. En fait, l'Alliance de la Fonction publique vous a informé qu'il serait pire d'adopter le projet de loi C-45 sous sa forme actuelle que de ne pas l'adopter du tout. Cependant, un aspect supplémentaire de ce projet est remarquable en raison de sa perversité

particulière: il s'agit du fait que les employés des députés, des leaders de parti, les documentalistes du caucus (article 4(2)) ainsi que les employés à temps partiel, temporaires et occasionnels (article 3) sont délibérément exclus de la liste des employés auxquels le projet de loi C-45 accorderait des droits limités à la syndicalisation. Non seulement le projet de Loi C-45 lui-même prive ces employés de protection, mais en outre son article 3 leur refuse spécifiquement toute protection aux termes de toute autre législation syndicale.

Il nous semble remarquable que le gouvernement ou les députés en général puissent déclarer à leurs propres employés qu'ils ne peuvent jouir des droits à la syndicalisation même s'ils les désirent. Pourtant, c'est exactement ce que fait le projet de loi C-45. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, nous vous rappelons que le gouvernement actuel et son prédécesseur ont essayé de leur assurer les droits et protections dont jouissent les travailleurs à temps plein dans le domaine de l'emploi. C'est ainsi que, par exemple, des modifications récentes à la Loi sur les normes des prestations de pension (projet de loi C-90) comprenaient des dispositions visant à assurer que les travailleurs à temps partiel relevant du gouvernement fédéral pourraient obtenir accès à la couverture d'une pension privée. L'exclusion des travailleurs à temps partiel de la protection limitée fournie par C-45 révèle une ignorance incroyable des préoccupations présentées ailleurs de cette partie importante et croissante de la main-d'oeuvre qui comprend principalement des femmes.

Lorsque nous examinons la situation au-delà des dispositions spécifiques du projet de loi C-45, nous sommes frappés par le désir indéniable d'un grand nombre des travailleurs, dont il délimite les droits, de jouir des droits à la syndicalisation. Il y a des années qu'ils s'efforcent de les obtenir. En ce qui concerne ce point spécifique, nous relevons que l'article 18 du projet de loi C-45 semble signifier que 1 000 cartes syndicales, déjà signées, sont invalides. Nous espérons que ce n'était pas intentionnel et que le projet de loi C-45 sera modifié afin que son adoption n'entraîne pas un tel résultat.

Le fait que les droits accordés aux employés du Parlement par le projet de loi C-45 constituent une version émasculée des droits dont d'autres travailleurs relevant du gouvernement fédéral jouissent aux termes du Code

canadien du travail nous frappe tout aussi fortement. En fait, ils ne sont même pas comparables aux droits à la syndicalisation -- tout limités qu'ils soient -- offerts aux fonctionnaires fédéraux en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En outre, même si C-45 égalait cette Loi dans tous ses aspects, il resterait encore la protection supplémentaire dans le domaine de l'emploi qui est offerte aux fonctionnaires fédéraux par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ainsi que le mécanisme consultatif permanent du Conseil national mixte.

Nous estimons que la façon dont ils vont agir au sujet des droits à la syndicalisation des employés du Parlement va démontrer clairement si les députés sont disposés à reconnaître ces droits. Les tentatives délibérées de blocage de l'accréditation des employés du Parlement aux termes du Code canadien du travail sont de mauvais augure. Cependant, il est maintenant possible de repartir du bon pied.

Nous invitons le comité à passer en revue les limitations que le projet de loi C-45 impose actuellement aux droits à la syndicalisation des employés du Parlement en gardant une question à l'esprit: cette limitation est-elle absolument nécessaire pour permettre au Parlement de poursuivre ses activités? Si la réponse est négative, il faudrait retirer la limitation.

S'il était impossible d'effectuer un remaniement complet du projet de loi, on devrait, au grand minimum, adopter les amendements proposés par l'Alliance de la Fonction publique. Ceci servirait au moins à rendre le projet de loi acceptable aux employés dont les droits sont en jeu.

Respectueusement soumis au nom du
CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA
Shirley G.E. Carr, Présidente
Richard Mercier, Secrétaire-Trésorier
Dick Martin, Vice-président exécutif
Nancy Riche, Vice-présidente exécutive

ANNEXE ILES EXPERIENCES D'EMPLOYES DE LA COLLINE

Voici une série de cas tirés de l'expérience d'employés relevant de différents services de la colline au cours des deux dernières années. Ils représentent le genre de problèmes qui ont accentué la nécessité des droits à la négociation collective en tant que moyen de résoudre les questions liées au lieu de travail.

1. Dans un service technique, un poste supérieur devient vacant. Plusieurs employés s'informent au sujet d'un concours -- aucun n'a lieu. Le mari d'une gestionnaire d'un autre secteur du même service vient combler le poste vacant à titre temporaire. Plusieurs mois plus tard, on annonce un concours. Le mari qui possède alors une certaine expérience est embauché à titre permanent. On refuse l'appel d'employés du service.
2. Dans un service de soutien, plusieurs employés occupent la position de superviseur intérimaire. Bien qu'ils aient occupé leurs postes depuis 7, 5, 3 et 2 ans respectivement, on les informe qu'ils ont été déclassés de quatre niveaux et par conséquent leurs salaires sont passés de quelque \$21 000 à \$17 000 par année. Au cours de la même période, on embauche des superviseurs intérimaires au sein du même service sans recourir à une procédure de concours. On rejette l'appel interne.
3. Une employée d'un certain âge qui a près de vingt ans d'ancienneté dans un poste souffre du dos et on lui accorde un congé d'invalidité à long terme de plusieurs mois. Lors de son retour, elle est appelée à soulever et à porter des objets pesants dans le cadre des fonctions qu'on lui attribue bien que son ancien poste existe toujours. On lui dit qu'elle peut présenter une demande de retraite anticipée si cette situation ne lui plaît pas. Son grief interne est refusé.
4. Dans la direction de l'impression, les employés savent bien qu'il y a un gel de l'embauchage, que l'on a effectué certains transferts et que l'on encourage, au moyen de primes, certains employés à prendre une retraite

anticipée. Cependant, on embauche de nouveaux employés occasionnels. Dans un cas au minimum, il y a un lien familial étroit avec un cadre supérieur.

5. On a refusé des allocations de maternité à des employées de la Bibliothèque du Parlement pendant une année complète après que ces allocations aient été finalement accordées aux employées de la Chambre des communes. La direction de la Bibliothèque déclare qu'il s'agit d'une erreur administrative.
6. Deux employés de bibliothèque travaillent côte à côte dans le même bureau, ils font le même travail, leurs responsabilités sont identiques et pourtant ils sont classifiés à des niveaux différents et leurs salaires sont sensiblement différents. Les indexateurs de la Bibliothèque du Parlement gagnent en moyenne \$6 000 de moins par année que des employés qui effectuent le même travail pour la Chambre des communes.
7. On embauche un technicien et on lui verse un salaire inférieur au salaire mentionné pour le poste en question. Il lui faudra une année et demie pour atteindre ce niveau. Une année plus tard, on embauche un autre technicien doté des mêmes qualifications et il touche immédiatement le salaire cité.
8. Au cours d'une année, on effectue la dotation en personnel de deux postes similaires dans la Bibliothèque du Parlement. On n'envisage pas d'offrir le premier poste à un des employés en fonction en déclarant qu'ils ne possèdent pas les qualifications nécessaires. Moins d'une année plus tard le deuxième poste est vacant et l'on accepte alors les demandes des employés qui furent refusées pour le premier poste. De telle irrégularités font que les employés se déclarent très frustrés par les procédures de dotation en personnel.
9. On a établi le programme d'aide aux employés de la Chambre des communes afin de leur offrir une soupape de sécurité, les services d'un conseiller qualifié qui pourrait les aider à régler leurs problèmes personnels confidentiellement. Au début de cette année, on a renvoyé le conseiller, supprimé le poste et confié aux infirmières la responsabilité du programme.

On a refusé un appel à l'Orateur demandant le rétablissement du poste et l'on a ignoré deux pétitions signées par 1 500 employés de la Colline.

10. On exige que des employés d'un service technique suivent des cours de formation pendant leurs jours de congé, les fins de semaine, sans rémunération. Lorsque ces employés protestèrent on leur déclara que c'était obligatoire et qu'ils n'avaient pas le choix.
11. Dans le service de la cafétéria, on a annulé toutes les classifications d'emplois. On a informé tous les employés qu'ils pourraient être appelés à remplir n'importe quelles fonctions bien qu'un grand nombre d'entre eux aient assuré des fonctions spécialisées pendant un certain nombre d'années. Par exemple, un chef pâtissier expérimenté et deux bouchers furent chargés de conduire des camions de livraison de produits alimentaires et un chef pâtissier fut chargé de laver et de couper les légumes. Dans ce service, le niveau de frustration et le harcèlement des employés sont considérables.
12. De plus, on a récemment informé les employés du restaurant et des cafétérias qu'ils devraient faire toutes les heures supplémentaires requises, cependant elles ne seraient payées que tous les six mois. Cette décision fut renversée après une intervention et des discussions avec des syndiqués et des représentants de Ressources humaines.
13. Dans un service de soutien, une employée a fait l'objet de harcèlement sexuel. Son gestionnaire l'a touchée, s'est penché derrière elle, s'est frotté contre elle. Lorsqu'elle a protesté, on lui a attribué un volume de travail plus important. Par la suite son évaluation du rendement fut médiocre et finalement elle fut transférée à un autre poste.
14. Dans le service des cafétérias, un employé s'est coupé à la main dans l'exercice de ses fonctions. On l'envoie consulter l'infirmière. Celle-ci lui dit qu'il serait peu indiqué de reprendre le travail, qu'il devrait retourner chez lui. Le gestionnaire informe l'employé qu'il devrait retourner au travail ou faire face à des mesures disciplinaires.

ANNEXE II

MODIFICATIONS AU PROJET DE LOI C-45
PROPOSEES PAR L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

1. En ce qui concerne le droit de grève.

L'Alliance de la Fonction publique a proposé que le projet de loi C-45 soit modifié afin d'accorder le droit de grève aux employés du Parlement, à part les employés:

1. ayant fait l'objet d'un accord, avant le début des négociations, entre l'employeur et l'agent de négociation; ou
2. identifiés par un tiers comme étant essentiels à la poursuite de ses activités par le Parlement si l'on ne parvenait pas à un accord mutuel.

2. En ce qui concerne la portée des négociations collectives, l'Alliance de la Fonction publique a proposé que l'article 5(3) soit modifié de la façon suivante:

Article 5(3):

- "(a) sous réserve des limitations prévues dans cette Loi, l'employeur a le droit et le pouvoir d'organiser ses services".
- (b) Les droits attribués à la direction sont soumis aux autres dispositions de cette législation et ils doivent être exercés d'une manière compatible avec celles-ci.
- (c) La direction doit exercer ses droits d'une manière qui soit juste, raisonnable et compatible avec toute convention collective ayant fait l'objet d'un accord."

3. En ce qui concerne la portée des décisions arbitrales, l'Alliance de la

Fonction publique a proposé que l'article 55(2) soit modifié de la façon suivante:

Article 55(2):

"Est exclue du champ des décisions arbitrales toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet."

4. En ce qui concerne les possibilités d'arbitrage des griefs par un tiers, l'Alliance de la Fonction publique a proposé que l'on rédige un nouvel article 62(1), de la façon suivante:

Article 62(1):

"Chaque convention collective contiendra une clause permettant un règlement final, sans arrêt de travail, au moyen d'un arbitrage de tous les différends, entre les parties ou les employés visés par la convention collective, relatifs à son interprétation, son application, son administration ou à des infractions présumées."

5. En ce qui concerne le droit des syndicats à présenter un grief, l'Alliance de la Fonction publique a recommandé que l'on attribue un nouveau numéro 62(2) à l'article existant 62(1) et à ce qu'il soit modifié de la façon suivante:

Article 62(2):

"Un agent de négociation ou tout employé a le droit, si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, de présenter un grief à tous les parliers de la procédure prévue à cette fin par la présente partie, lorsqu'il s'estime lésé:

(a) par l'interprétation ou l'application à son égard:

(i) soit de quelque disposition d'une loi, d'un règlement - administratif ou autre - d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les

conditions d'emploi, ou

(ii) soit de quelque clause d'une convention collective
ou du dispositif d'une décision arbitrale, ou

(b) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-
alinéas (a)(i) ou (ii) et portant atteinte à ses conditions
d'emploi.

APPENDICE «C-45/5»

MÉMOIRE À L'INTENTION DU COMITÉ LÉGISLATIF
SUR LE PROJET DE LOI C-45

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

LE 26 MAI 1986

SYNDICAT NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE PROVINCIAL

Le Syndicat national de la fonction publique provinciale représente 250 000 fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario, de Terre-Neuve, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et du Québec.

Les membres du Syndicat relèvent de neuf juridictions provinciales différentes. La plupart d'entre eux travaillent dans des ministères provinciaux et sont régis par des dispositions législatives sur l'emploi dans la fonction publique dont la teneur varie selon la province. À ces derniers, dont le nombre ne cesse d'augmenter, viennent s'ajouter les employés de sociétés d'État et d'organismes, de conseils et de commissions créés par les législatures provinciales et financièrement comptables envers elles.

Le Syndicat représente également des milliers de personnes qui travaillent pour ce que l'on appelle des organisations non gouvernementales qui sont financées en totalité ou en partie par le gouvernement fédéral, un gouvernement provincial ou une administration municipale.

Ces organisations non gouvernementales, qui comprennent des organismes de services communautaires, des garderies de jour, des conseils de santé régionaux ou des centres d'intervention d'urgence pour les enfants victimes de mauvais traitement, les femmes battues, les alcooliques ou les toxicomanes, sont administrées par des conseils d'administration dont les membres sont élus par la population locale ou font partie de l'entité gouvernementale de la localité.

Malgré les différences juridiques et administratives entre les deux paliers de gouvernement, les centaines de milliers d'employés de la fonction publique provinciale et leurs homologues de la fonction publique fédérale, qui sont tout aussi nombreux, ont un point en commun: ils sont rémunérés sur l'argent des contribuables du Canada. Ces mêmes contribuables élisent des députés fédéraux et provinciaux qui ont pour mandat de gouverner et d'adopter des lois qui garantiront un traitement juste et équitable à tous les citoyens canadiens.

En tant qu'employés du gouvernement travaillant pour les contribuables canadiens, les membres du Syndicat sont fiers de leur apport comme fonctionnaires. Ils ont contribué à façonner les mesures progressistes et à mettre en oeuvre les programmes qui confèrent à leur pays une réputation internationale d'efficience et de prévoyance.

Nous sommes ici aujourd'hui pour soutenir la cause des employés qui travaillent au Parlement d'Ottawa. Ces milliers de personnes, qui sont vos employés, assurent sans répit le bon fonctionnement du Parlement.

Toutefois, à l'instar des membres du Syndicat national de la fonction publique provinciale qui travaillent dans les différentes législatures provinciales du Canada, ces employés se distinguent des autres travailleurs canadiens en ce sens que leur employeur est le plus puissant au Canada. En effet, quel autre

employeur peut élaborer et adopter des lois qui renforcent ses droits d'employeur, et décider d'un trait de plume des droits et de la vigueur collective de ses employés?

Nous sommes alarmés de constater que les gouvernements hésitent de moins en moins à passer outre aux droits et aux libertés fondamentaux garantis à tous les Canadiens, sauf aux fonctionnaires.

Les gouvernements délaissent de plus en plus la négociation pour recourir à la législation, soit lorsqu'ils s'acquittent de leurs responsabilités d'employeurs, soit pour venir en aide à des amis politiques. Cette attitude est déplorable et sert leurs intérêts à court terme. Cependant, chaque fois qu'est légiféré un accord, qu'est adoptée une ordonnance de retour au travail ou de maintien de services essentiels ou qu'est refusé à des fonctionnaires le droit d'association ou le droit de grève, le pays régresse et le développement de la justice, de la dignité et de l'égalité pour tous les Canadiens est entravé.

C'est dans cette optique que le Syndicat adresse au Comité le présent mémoire sur le projet de loi C-45, Loi sur les relations de travail au Parlement.

Nous appuyons les efforts de syndicalisation des employés du Parlement. Ils ont le droit d'être protégés par une convention collective.

La lutte qu'ils mènent depuis quatre ans est consternante. Le fait qu'ils aient pu survivre à quatre années de harcèlement et de mesquinerie politique montre bien leur attachement à la fonction publique et leur détermination face à un employeur puissant et paternaliste. Cette lutte montre également que les problèmes d'emploi dont ils souhaitent le règlement n'ont pas été résolus malgré tous les efforts qu'ils ont déployés et en dépit des nombreux examens dont ces problèmes ont fait l'objet de la part de multiples commissions.

Ces employés veulent avoir le droit de se défendre collectivement contre le gouvernement en tant qu'employeur. Ils veulent que cesse le harcèlement personnel et politique pratiqué quotidiennement par une administration incompétente et souvent partisane. Ils veulent que soient adoptées des pratiques d'embauche équitables et que cessent le népotisme, le patronage, le favoritisme et les traitements injustes qui sont le propre des emplois «politiques» et qui ont été prouvés par des enquêtes internes et condamnés publiquement.

Sauf tout le respect que nous vous devons en tant que députés, nous croyons que l'examen de cette question par un comité législatif constitue un conflit d'intérêts évident. Vous êtes juges et vous ferez des recommandations non seulement en votre qualité de parlementaires, mais aussi comme membres d'une équipe de gestion. Le sort des personnes qui travaillent pour vous et avec vous, et les rapports que vous entretenez avec elles, sont entre vos mains.

Nous avons foi dans le régime de négociation collective. Il est, de par sa nature, fait de compromis et de bonne foi. À notre avis, le milieu de travail est plus sain et plus productif lorsque les relations de travail sont fondées sur le respect mutuel et l'égalité.

Lorsqu'existent de bonnes relations de travail et une convention négociée collectivement, qui prévoit des avantages et un traitement égaux pour tous les employés ainsi qu'un mécanisme de grief et d'arbitrage pour le règlement des différends, les employés sont en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes.

De sont côté, l'employeur sait qu'il peut compter sur un personnel efficace et productif et que des mécanismes officiels permettront de régler les problèmes ou les différends qui pourraient surgir.

Il ne fait aucun doute que la meilleure façon de régler les problèmes d'emploi constatés au Parlement consiste à négocier de façon méthodique un contrat de travail. Les employés comme l'employeur pourront alors exprimer leurs désirs et continuer de faire ce pour quoi ils ont été embauchés ou élus.

C'est la raison pour laquelle nous vous demandons instamment d'accorder aux employés du Parlement les droits de négociation collective prévus dans le Code canadien du travail. Le projet de loi C-45 est inacceptable dans sa forme actuelle. Il s'agit d'un projet de loi anti-syndical visant à enlever aux employés du Parlement le droit d'association fondamental garanti à d'autres travailleurs canadiens par la Charte canadienne des droits et libertés.

Les dispositions restrictives du projet de loi ne serviront qu'à contrarier et irriter davantage vos employés.

Il n'est pas justifié d'exclure de la définition du terme «employé» les quelque 1 200 personnes qui travaillent pour des députés ou l'un des leaders, qui sont des documentalistes du caucus ou des employés temporaires de comités du Parlement. Cela ne fait que servir l'intérêt du législateur/employeur. Votre propre sécurité d'emploi dépend de ces employés et vous ne leur offrez rien en retour. Votre avenir politique dépend de la qualité de leur travail. Comment pouvez-vous, en conscience, profiter de leurs compétences et de leur enthousiasme tout en refusant de leur verser un salaire décent et de leur accorder des heures supplémentaires rémunérées, ainsi qu'en leur interdisant de déposer des griefs et de prendre des décisions collectivement au sein d'un syndicat.

L'Alliance de la Fonction publique a proposé que l'accréditation syndicale et la négociation collective s'effectuent à l'échelle du caucus. Cette façon de procéder garantirait l'uniformité et le caractère équitable des pratiques et donnerait aux employés des possibilités d'avancement ou de transfert justes, fondées sur le mérite et l'ancienneté.

Règlement des différends et des griefs

Les dispositions du projet de loi C-45 portant sur le règlement de différends et sur les questions pouvant faire l'objet d'un grief sont inacceptables.

Nous invoquons de nouveau le principe des bonnes relations de travail. La procédure de règlement des griefs, négociée conjointement par la direction et le syndicat, sert l'intérêt des deux parties à la convention car elle régit les pratiques loyales en matière d'emploi. Tous les travailleurs et le syndicat devraient pouvoir déposer des griefs lorsque surgissent des problèmes ou des différends concernant les employés, ou lorsque la direction adopte unilatéralement des politiques ou des programmes qui portent atteinte à un employé ou à un groupe d'employés.

Le fait de décider par voie législative que certains types de problèmes ne constituent pas des griefs légitimes pouvant être tranchés par un tiers sert encore une fois l'intérêt de l'employeur que vous constituez collectivement et fait pencher la balance en sa faveur.

À notre avis, il est particulièrement inadmissible que des dispositions interdisent le dépôt de griefs pour des questions fondamentales comme la classification, les échelles de traitement et le processus d'évaluation.

Nous demandons instamment de garantir ces droits fondamentaux à tous les employés et au syndicat.

Droit de grève

Finalement, c'est avec la plus extrême véhémence que nous vous demandons d'autoriser les employés du Parlement à constituer des unités de négociation collective et de leur accorder le droit de grève.

L'argumentation n'a pas changé. Il faut considérer le droit de grève comme un droit fondamental accordé à tous les travailleurs. Comme nous l'avons dit plus tôt, le processus de négociation collective est un acte de compromis. L'employeur est toujours le plus fort car il peut accepter ou refuser de donner son accord au règlement que les employés jugent acceptable parce qu'il répond à leurs besoins. Afin d'équilibrer cette relation, les employés doivent pouvoir accepter ou refuser d'accomplir leur travail. L'un ne peut fonctionner sans l'autre; c'est à ce niveau que se situe le compromis.

Il serait rétrograde d'adopter une loi interdisant aux fonctionnaires de s'unir pour défendre des revendications qu'ils ont décidées collectivement.

Les employés de la fonction publique de l'ensemble du Canada et du monde entier ont fait leurs preuves. Ceux d'entre nous qui ont le droit de grève n'en abusent pas; nos membres ne l'accepteraient pas. Nous pouvons être régis

par les mêmes dispositions ouvrières que les autres travailleurs du Canada en ce qui concerne le droit de grève.

Les employés du gouvernement ne sont plus disposés à attendre que leur employeur paternaliste et bienveillant leur accorde ce qu'ils estiment mériter.

Nous nous considérons, et sommes considérés par nos clients et le grand public, comme les gardiens de l'intérêt public. Nous sommes fiers du travail que nous accomplissons pour la population canadienne et nous continuerons d'exiger le respect et la reconnaissance auxquelles notre contribution nous donne droit.

Nous vous demandons respectueusement d'appuyer les efforts des employés de la Colline et de leur accorder le statut de citoyens à part entière. Ce ne sont plus des fonctionnaires de second ordre. Reconnaissez-leur le droit d'adhérer au syndicat de leur choix et d'être les maîtres de leur destin.

Je vous remercie.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

At 11:00 a.m.

From the Canadian Labour Congress:

Howard Hampton, National Representative, Research and
Legislation Department;

Donald McDonald, Representative, Organization Department.

*From the National Union of Provincial Government
Employees:*

Richard Proctor, Director of Research and Communica-
tions;

Derek Fudge, National Representative, (Research).

At 3:30 o'clock p.m.:

From Parliament Hill Local 70390 (PSAC):

Jacques Audette, President;

Deborah Broad, Vice-President.

A 11 h 00:

Du Congrès du travail du Canada:

Howard Hampton, délégué national, département de la
recherche et de la législation;

Donald McDonald, délégué, département de l'organisation.

Du Syndicat national de la fonction publique provinciale:

Richard Proctor, directeur de la recherche et des communi-
cations;

Derek Fudge, délégué national (Recherche).

A 15 h 30:

*De la section locale 70390 de la colline parlementaire
(AFPC):*

Jacques Audette, président;

Deborah Broad, vice-présidente.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Thursday, May 29, 1986

Chairman: Jack Ellis

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 6

Le jeudi 29 mai 1986

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

BILL C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

PROJET DE LOI C-45

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

Les Benjamin
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 94(5)

On Thursday, May 29, 1986:

Les Benjamin replaced Michael Cassidy.

Conformément à l'article 94(5) du Règlement

Le jeudi 29 mai 1986:

Les Benjamin remplace Michael Cassidy.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 29, 1986

(11)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 11:12 o'clock a.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Les Benjamin, Sheila Copps, David Daubney and Bill Tupper.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Public Service Staff Relations Board: John McCormick, General Counsel. *From the Department of Labour:* Doug Baldwin, Director, Employment Relations and Conditions of Work and Fred Chilton, Program Analyst—Conditions of Work, Employment Relations and Conditions of Work. *From the House of Commons:* Edward A. Riedel, Acting Administrator and Robert C. Blain, Director General, Human Resources Directorate. *From the Library of Parliament:* Erik J. Spicer, Parliamentary Librarian and Jean-Jacques Cardinal, Director, Administration and Personnel Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The Chairman presented the THIRD REPORT of the Subcommittee on Agenda and Procedure, which is as follows:

Your Committee met on Tuesday, May 27, 1986, to plan its future business and has agreed to make the following recommendation:

Notwithstanding the resolution adopted by the Committee this day, to commence clause by clause study of Bill C-45 on Thursday, May 29, 1986, the Committee proceed to hear the following witnesses on that day:

Mr. John McCormick,
General Counsel,
Public Service Staff Relations Board.

Mr. Fred Chilton,
Program Analyst—Conditions of Work,
Employment Relations and Conditions of Work.

Mr. Edward A. Riedel,
Acting Administrator,
House of Commons.

Dr. Robert C. Blain,
Director General,

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 29 MAI 1986

(11)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 11 h 12, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Les Benjamin, Sheila Copps, David Daubney, Bill Tupper.

Aussi présent: De la Division du droit et du gouvernement, Service de recherche, Bibliothèque du Parlement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: John McCormick, conseiller général. *Du ministère du Travail:* Doug Baldwin, directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail; Fred Chilton, analyste de programme—Conditions de travail, Relations en matière d'emploi et conditions de travail. *De la Chambre des communes:* Edward A. Riedel, administrateur intérimaire; Robert C. Blain, directeur général, Direction générale des ressources humaines. *De la Bibliothèque du Parlement:* Erik J. Spicer, bibliothécaire parlementaire; Jean-Jacques Cardinal, directeur, Service de l'administration et du personnel.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Le président présente le TROISIÈME RAPPORT du Sous-comité du programme et de la procédure, libellé en ces termes:

Votre comité s'est réuni le mardi 27 mai 1986 pour planifier ses travaux futurs et est convenu de faire les recommandations suivantes:

Nonobstant la résolution adoptée ce jour par le Comité, de commencer l'étude article par article du projet de loi C-45, le jeudi 29 mai 1986, le Comité décide d'entendre ce jour-là les témoins suivants:

M. John McCormick,
conseiller général,
Commission des relations de
travail dans la Fonction publique.

M. Fred Chilton,
analyste de programme—Conditions
de travail,
Relations en matière d'emploi
et conditions de travail.

M. Edward A. Riedel,
administrateur adjoint,
Chambre des communes.

M. Robert C. Blain,
directeur général,
Direction générale des

Human Resources Directorate,
House of Commons.

Mr. Erik J. Spicer,
Parliamentary Librarian,
Library of Parliament.

On motion of Bill Tupper, seconded by David Daubney, the
THIRD REPORT of the Sub-committee on Agenda and
Procedure was concurred in.

The witness from the Public Service Staff Relations Board
answered questions.

The witnesses from the Department of Labour answered
questions.

The witnesses from the House of Commons answered
questions.

The witnesses from the Library of Parliament answered
questions.

At 12:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call
of the Chair.

ressources humaines,
Chambre des communes.

M. Erik J. Spicer,
bibliothécaire parlementaire,
Bibliothèque du Parlement.

Sur motion de Bill Tupper, appuyé par David Daubney, le
TROISIÈME RAPPORT du Sous-comité du programme et
de la procédure est adopté.

Le témoin de la Commission des relations de travail dans la
Fonction publique répond aux questions.

Les témoins du ministère du Travail répondent aux ques-
tions.

Les témoins de la Chambre des communes répondent aux
questions.

Les témoins de la Bibliothèque du Parlement répondent aux
questions.

A 12 h 55, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation
du président.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, May 29, 1986

• 1114

The Chairman: Ladies and gentlemen, we are resuming consideration of Bill C-45 at clause 2.

I have enough people here to pass the report of the subcommittee. It is very, very brief. It merely says that the committee decided on Tuesday to have these people here. With your agreement, we will pass it before we start.

Ms Copps: Mr. Chairman, on a point of information, I was not at the last meeting. Did I understand you to say that you passed clause 1?

The Chairman: No, we by-passed clause 1 because . . .

Ms Copps: All right. There have been no clauses . . . Fine.

The Chairman: May I have your concurrence on the third report?

Mr. Tupper: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Thank you. Now we will go to our guests. This is a bit different. Mr. McCormick, perhaps you would introduce your colleagues. I have not had a chance to talk to you personally. Do you wish to comment on the bill or are you ready to take questions immediately? What is your pleasure?

• 1115

Mr. John McCormick (General Counsel, Public Service Staff Relations Board): Mr. Chairman, as far as I am concerned I am really in your hands on this matter.

The Chairman: Yes. The members of the committee asked that you be here in order that you could answer questions. I wondered whether you had something you wanted to say about the bill as an opener.

Mr. McCormick: I have nothing prepared to do this.

The Chairman: Fine. Would you introduce, for the benefit of the members of the committee, your colleagues?

Mr. McCormick: With your leave, Mr. Chairman, I might ask, while we are colleagues in a sense, we are from two different branches or agencies of government.

The Chairman: Spell out the branches and the agencies and the names.

Mr. McCormick: I am with the Public Service Staff Relations Board for the general counsel.

Mr. Doug Baldwin (Director, Employment Relations and Conditions of Work, Department of Labour): My name is Doug Baldwin. I am the director of employment relations and conditions of work with Labour Canada. My colleagues are

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le jeudi 29 mai 1986

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons reprendre l'examen de l'article 2 du bill C-45.

Nous avons le quorum pour adopter le rapport du sous-comité. Ce rapport est très bref; il stipule simplement que le Comité a décidé mardi dernier de convoquer nos témoins d'aujourd'hui. Si vous êtes d'accord, nous allons l'adopter immédiatement.

Mme Copps: Monsieur le président, j'aimerais avoir quelques précisions puisque je n'étais pas là à la dernière réunion. Voulez-vous dire que vous avez adopté l'article 1?

Le président: Non, nous l'avons réservé étant donné que . . .

Mme Copps: Bien. Par conséquent, aucun article n'a été . . . Bien.

Le président: Je voudrais donc que nous passions à l'adoption du troisième rapport.

M. Tupper: J'en fais la proposition.

La motion est adoptée.

Le président: Merci. Passons maintenant à nos témoins d'aujourd'hui. Monsieur McCormick, puis-je vous demander de nous présenter vos collaborateurs? Je n'ai pas eu l'occasion de vous rencontrer auparavant, et je ne sais donc pas si vous avez une déclaration à faire ou si vous êtes prêt à répondre immédiatement aux questions. Que préférez-vous?

M. John McCormick (conseiller juridique, Commission des relations de travail dans la Fonction publique): Monsieur le président, c'est à vous de décider.

Le président: Bien. Les membres du Comité ont voulu vous convoquer pour vous poser des questions. Toutefois, je me demandais si vous aviez quelque chose à dire au sujet du projet de loi, en guise d'introduction.

M. McCormick: Je n'ai rien préparé.

Le président: Bien. Dans ce cas, je vais vous demander de nous présenter ceux qui vous accompagnent.

M. McCormick: Même si nous sommes collègues, dans un certain sens, nous appartenons à deux services différents du gouvernement.

Le président: Dans ce cas, veuillez nous indiquer le service en même temps que le nom de la personne.

M. McCormick: Je suis conseiller juridique auprès de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

M. Doug Baldwin (directeur, Relations en matière d'emploi et Conditions de travail, ministère du Travail): Je m'appelle Doug Baldwin et je suis directeur des Relations en matière d'emploi et des Conditions de travail, au ministère du Travail.

[Text]

Fred Chilton, who is the program officer with Part III of the Canada Labour Code; that is the labour standards. Marcel Tremblay is a program officer relative to Part IV, occupational safety and health.

The Chairman: Thank you. Now that we have established that, would you like to just . . .

Ms Copps: I would like to ask a question. I was under the impression, and again given that I was not there yesterday, that it was at the committee's request that we were asking for a review of some of the questions that had come up specifically as they related to the current application of employee-employer relations on the Hill, and that is why I am a little surprised that Labour Canada is here.

The Chairman: You are partially right, Ms Copps. There were two questions; on the second question we have Mr. Riedel, Mr. Robert Blain, and Mr. Spicer.

We are in the awkward position that Mr. Lewis and Mr. Cassidy were the two that wanted the technical expertise. Mr. Cassidy, I gather, Mr. Benjamin, is unavoidably detained.

Mr. Benjamin: That is right. He had to make a rush trip up to Sorel, Québec last night.

The Chairman: Mr. Lewis, I know, is in the House, because our House leader is away on family business. He will be here very shortly. In the interim, since you have the experience, would you like to start the question, Ms Copps, please?

Ms Copps: Sure. Well I think if I can reflect back on it from the committee's perspective—because we have been operating in a very non-partisan fashion—one of the reasons we wanted some clarification was that there was some misunderstanding from some committee members about what relevance or what effect the application of certain parts of the Canada Labour Code and the non-application of other parts of the Canada Labour Code are going to have on this particular attempt to allow employees to organize.

So maybe you could just walk through for us, if you would, parts III, IV and V—how parts IV and V will apply and how part III will not apply.

The Chairman: Excuse me if I may. It is parts III and IV that apply and part V does not.

Ms Copps: Right. Okay. I am sorry. So perhaps Mr. Baldwin could just give us a general overview of what parts III, IV and V achieve.

Mr. Baldwin: My responsibility as the director of employment relations and conditions of work is specific to part III. I have other responsibilities, but I have no responsibility relative to part IV or part V. As I mentioned earlier, Mr. Tremblay here will speak to part IV, and Mr. Chilton and I can address the part III questions.

[Translation]

Je suis accompagné de Fred Chilton, agent de programme pour la Partie III du Code du travail, c'est-à-dire ce qui concerne les normes de travail. Marcel Tremblay est agent de programme pour la Partie IV, c'est-à-dire ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Le président: Merci. Maintenant que les présentations sont faites, voulez-vous simplement . . .

Mme Copps: Permettez-moi de poser une question. J'avais l'impression, mais les choses ont peut-être changé pendant mon absence, que c'étaient les membres du Comité qui avaient demandé que l'on revienne sur certaines des questions qui avaient été soulevées au sujet des relations de travail actuelles sur la Colline parlementaire; je suis donc un peu surprise que des représentants du ministère du Travail soient ici aujourd'hui.

Le président: Vous avez en partie raison, madame Copps. Il y avait deux questions, et pour la deuxième, nous avons M. Riddell, M. Robert Blain et M. Spicer.

Nous sommes dans une situation un peu embarrassante étant donné que c'est M. Lewis et Cassidy qui voulaient qu'on convoque des experts dans ce domaine. Or, M. Cassidy se trouve dans l'impossibilité d'assister à la réunion; c'est bien cela monsieur Benjamin?

M. Benjamin: C'est exact. Il a dû se rendre d'urgence à Sorel, au Québec, hier soir.

Le président: Je sais que M. Lewis est à la Chambre, car notre leader en Chambre a dû s'absenter pour des raisons familiales. M. Lewis sera toutefois ici très bientôt. En attendant, voulez-vous commencer à interroger nos témoins, madame Copps?

Mme Copps: Volontiers. Je dois dire que jusqu'à présent, nos délibérations n'ont pas été teintées de partisanerie, et que c'est l'une des raisons pour lesquelles nous voulions obtenir certains éclaircissements; en effet, certains membres du Comité se demandent dans quelle mesure l'application de certaines parties du Code du travail et la non-application d'autres parties de ce même Code vont avoir une incidence sur le projet de syndicalisation des employés.

J'aimerais donc que vous nous expliquiez ce qui va résulter de l'application des Parties IV et V et de la non-application de la Partie III.

Le président: Excusez-moi de vous interrompre, mais ce sont les Parties III et IV qui s'appliquent et la Partie V qui ne s'applique pas.

Mme Copps: Vous avez raison, excusez-moi. J'aimerais donc que M. Baldwin nous décrive en quelques mots le contenu des Parties III, IV et V.

M. Baldwin: En tant que directeur des Relations en matière d'emploi et des Conditions de travail, mon mandat se limite spécifiquement à la Partie III. J'ai bien sûr d'autres responsabilités, mais aucune ne porte sur la Partie IV ou la Partie V. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, c'est M. Tremblay qui répondra à vos questions au sujet de la Partie IV, et c'est M. Chilton qui répondra aux questions sur la Partie III.

[Texte]

Ms Copps: Okay.

Mr. Baldwin: Well, basically part III is the part that deals with labour standards. It provides a number of minimum labour standards that are usually found in similar types of legislation whether they be federal or provincial. Specifically, I would refer to hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, leave for child care responsibilities, bereavement leave, termination of employment for groups and individuals, severance pay, garnishment protection on sick leave, unjust dismissal provision, payment of wages and sexual harassment.

Those are generally the standards, in the general sense, that part III covers. As they are intended to be minimum standards, if this bill were passed as proposed, they would apply in a general sense to all employees, with the exception of unjust dismissal, which of course applies to employees who do not have redress through a collective agreement. In that sense, the bill would provide for collective agreements for a number of the employees involved.

• 1120

Ms Copps: Perhaps I will just go through on part III then.

The Chairman: As a supplementary, I want Mr. Baldwin to repeat what he said, because I am not sure that he said what he meant, or if he did I misunderstood him. If this bill is carried through and in the normal course of events there are two or three bargaining units on the Hill, perhaps the PSAC in the security service and whatever else we do not know, there will be working on the Hill—again if this bill goes through the way it is presently structured—a number of employees, specifically, those employed by Members of Parliament, who are not part of a bargaining unit.

I thought you said that those employees would have access to the part III unfair dismissal through a unit, and I...

Mr. Baldwin: No. I am sorry; if I said that, I spoke in error. I meant to say...

The Chairman: That is what I heard. I may have misunderstood you.

Mr. Baldwin: No, for employees who are subject to a collective agreement...

The Chairman: Yes.

Mr. Baldwin:—redress for dismissal or discharge would be through the provisions of their collective agreement.

The Chairman: Right.

Mr. Baldwin: Part III provides for unjust dismissal protection for employees who are not subject to a collective agreement.

The Chairman: They would have the benefits of part III, particularly in relation to unjust dismissal, even though they are not in a bargaining unit?

[Traduction]

Mme Copps: Bien.

M. Baldwin: La Partie III porte essentiellement sur les normes de travail. Elle reprend un certain des normes minimums de travail qu'on retrouve dans d'autres lois semblables, qu'il s'agisse de lois fédérales ou de lois provinciales. Ces normes portent précisément sur les heures de travail, les salaires minimums, le congé annuel, les autres congés, les congés pour soins aux enfants, les congés de décès, les conditions de cessation d'emploi de groupes ou de particuliers, l'indemnité de départ, la protection contre la saisie du salaire en congé de maladie, des dispositions sur les licenciements injustes, le versement des salaires et le harcèlement sexuel.

Voilà donc un aperçu général des normes que contient la Partie III. Comme il s'agit de normes minimums, elles s'appliqueraient en général à tous les employés, si ce projet de loi était adopté, à l'exception des dispositions concernant les licenciements injustes, dispositions qui ne visent que les employés qui ne sont pas protégés par une convention collective. Dans ce sens, le projet de loi prévoit la signature de conventions collectives pour un certain nombre d'employés.

Mme Copps: Restons-en à la partie III, si vous le voulez bien.

Le président: J'aimerais poser une question supplémentaire pour demander à M. Baldwin de répéter ce qu'il a dit, car il s'est peut-être mal fait comprendre, à moins que ce soit moi qui l'ait mal compris. Si le projet de loi est adopté dans sa version actuelle et qu'on se retrouve avec deux ou trois unités de négociations sur la Colline, notamment l'Alliance de la Fonction publique pour les services de sécurité, il y aura un certain nombre d'employés de la Colline, c'est-à-dire ceux qui sont employés par les députés, qui ne feront pas partie d'une unité de négociation.

Si je vous ai bien compris, ces employés pourraient être protégés par la disposition de la partie III relative aux licenciements injustes, par l'intermédiaire d'une unité de négociation, et je...

M. Baldwin: Non, si c'est ce que j'ai dit, je me suis trompé. Je voulais dire...

Le président: C'est ce que j'ai entendu, mais je vous ai peut-être mal compris.

M. Baldwin: Non, les employés qui sont protégés par une convention collective...

Le président: Oui.

M. Baldwin: ... peuvent contester leur licenciement en invoquant les dispositions de leur convention collective.

Le président: Bien.

M. Baldwin: La disposition de la partie III concernant les licenciements injustes s'adresse aux employés qui ne sont pas protégés par une convention collective.

Le président: Ces employés sont donc protégés par la partie III, notamment en ce qui concerne les licenciements injustes, même s'ils ne font pas partie d'une unité de négociations?

[Text]

Mr. Baldwin: Yes.

The Chairman: Would they have a greater access to part III than those who are in a bargaining unit?

Excuse me, Ms Cops. That is, I think, where we came into a discussion the other day. I think that is where we were at some difficulty in trying to understand what would happen.

Mr. Fred Chilton (Program Analyst—Conditions of Work, Employment Relations and Conditions of Work, Department of Labour): My understanding is that part III will apply equally to every employee.

The Chairman: Yes, right.

Mr. Chilton: There is one division, the unjust dismissal division, in which people who are subject to a collective agreement cannot take part. It is assumed that they would have some sort of . . .

The Chairman: Recourse.

Mr. Chilton: —equivalent in their collective agreement. However, even if they do not have an equivalent in their collective agreement, they are still barred from using Division 5.7, the unjust dismissal provision.

The Chairman: Okay, fine. Thank you, Ms Cops. I am sorry; I will not take that off your time.

Ms Cops: I think, if I can perhaps paraphrase, the questions that have been raised dealt with the fact that at the moment there is no coverage under part III or part IV of the Canada Labour Code. It was suggested by some on the committee that the introduction of part III and part IV would mean that at the very least these employees would be getting more coverage under those specific areas of sexual harassment, unjust dismissal, etc.

How would you respond to I guess the converse argument that most of those rights already exist in common law? Which of the part III rights now do not exist in common law?

Mr. Chilton: I would say just about everything in the code.

Ms Cops: Hours of work would not exist in the common law, but unjust dismissal exists in the common law; sexual harassment is protected under the Canadian Human Rights Act. So other protections currently exist for employees with or without the application of part III.

Mr. Chilton: Yes. I think probably you are looking more at the method of recourse under part III. Certain provisions under part III are creatures of statute, such as severance pay. Some of the provisions under part III differ in relation to the Canadian Human Rights Act, such as the sexual harassment provision actually defines a policy and requires that a policy be promulgated and a procedure for redress be made within the employment unit. That provides an alternate route as opposed to making a complaint under the Canadian Human Rights Act.

[Translation]

M. Baldwin: C'est cela.

Le président: Sont-ils mieux protégés par la partie III que ceux qui font partie d'une unité de négociation?

Excusez-moi de vous avoir interrompue, madame Cops. C'est justement ce qui a provoqué toute la discussion l'autre jour. Nous avions du mal à comprendre ce qui se passerait.

M. Fred Chilton (analyste de programme, Relations en matière d'emploi et Conditions de travail, ministère du Travail): Je crois que la partie III s'applique de la même façon à tous les employés.

Le président: Bien.

M. Chilton: Seule la disposition concernant les licenciements injustes ne s'adresse qu'aux employés qui ne sont pas protégés par une convention collective. On suppose en effet que les autres ont déjà . . .

Le président: Un recours.

M. Chilton: . . . un recours équivalent dans leur convention collective. Même si ce n'est pas le cas, ces employés ne peuvent pas invoquer la disposition 5.7 sur les licenciements injustes.

Le président: Bien. Merci, madame Cops. Excusez-moi d'avoir empiété sur votre temps, je vous redonne la parole immédiatement.

Mme Cops: Si je me souviens bien, les questions qui avaient été posées concernaient le fait qu'à l'heure actuelle, les parties III et IV du Code du travail ne s'appliquent pas. Certains membres du Comité se demandaient si l'application de ces parties III et IV signifieraient que ces employés seraient mieux protégés, au moins en ce qui concerne le harcèlement sexuel, les licenciements injustes etc.

A cela, d'autres ont rétorqué que la plupart de ces droits sont déjà reconnus dans la *Common Law*. Qu'en pensez-vous? La partie III protège-t-elle certains droits qui ne seraient pas reconnus dans la *Common Law*?

M. Chilton: Je crois que tous les droits protégés dans le Code sont reconnus dans la *Common Law*.

Mme Cops: Les heures de travail n'existent pas dans la *Common Law* mais les licenciements injustes y figurent; le harcèlement sexuel fait l'objet d'une disposition de la Loi sur les droits de la personne. Par conséquent, les employés ont actuellement d'autres recours, que la partie III s'applique ou non.

M. Chilton: Oui. Je crois que vous vous intéressez davantage au mécanisme de recours prévu par la partie III. Certaines dispositions de cette partie III sont le résultat d'une loi, comme la disposition relative à l'indemnité de départ. D'autres dispositions de la partie III sont différentes de celles de la Loi sur les droits de la personne, comme c'est le cas de la disposition sur le harcèlement sexuel qui exige l'instauration d'une politique et d'un mécanisme de recours dans la section de travail. On peut donc recourir à ce mécanisme plutôt que de déposer une plainte en vertu de la Loi sur les droits de la personne.

[Texte]

So some of the provisions are purely creatures of statute and others have basically been arrived at due to developments in collective agreements that have reached a certain standard and it has become acceptable to put them in as a minimum standard under part III.

Mr. Baldwin: For example, you mentioned sexual harassment. There is provision for redress through the Canadian human rights legislation. What has been done in our act is that there has been a requirement for an employer to develop and promulgate a policy vis-à-vis sexual harassment, to identify and promulgate a policy statement that closely resembles the definition of sexual harassment that we have provided in the legislation. There is also a requirement for him . . .

• 1125

Ms Copps: Him?

Mr. Baldwin: —to establish a system of redress within his own organization, as opposed to . . . There is the option to go that route, rather than through the Canadian Human Rights legislation, which might be very much more time consuming and less satisfactory in terms of result, if the employer addresses the problem.

Ms Copps: You said earlier on that there was a minimum level. I guess just for the record then, the current application of part III and part IV is considered to be absolute minimum labour standard levels for Canada, for Canadian employees in federal jurisdiction.

Mr. Chilton: Under federal jurisdiction. It would be the base level. You are not allowed to contract below the level of the part III provisions. They provide the foundation and people then negotiate upward.

Ms Copps: I am not sure whether I can direct this question to you, because it seems to me the other implication is that the level of minimum standards is so minimum in parts III and IV that in fact employees believe that this bill, unless amended, would not be any better than what we have already. That is how the whole part III and part IV argument has come in, because I think the government has said well, at least we are introducing parts III and IV. And the employees or others have responded by saying, basically, that those protections are so minimal that we are not interested in going ahead with a bill that does not enshrine stronger rights for employees. But you do not really deal with anybody on the Hill, do you? So I do not think I can . . .

Mr. Chilton: I am not familiar with the present pay scales or job classifications on the Hill.

Ms Copps: Given that the Canada Labour Relations Board had originally suggested that federal Hill employees could be covered under the Canada Labour Code totally, would you have been able to work under that legislation in terms of application if all federal employees, including employees on the Hill, were covered under the Canada Labour Code?

[Traduction]

On constate donc que certaines dispositions résultent directement de la loi alors que d'autres sont l'aboutissement des négociations collectives, négociations qui ont permis d'atteindre une certaine norme qu'on a convenu d'inclure dans la partie III à titre de norme minimum.

M. Baldwin: Vous avez donné l'exemple du harcèlement sexuel; la Loi canadienne sur les droits de personne prévoit un recours. Notre loi exige de l'employeur qu'il établisse et instaure une politique sur le harcèlement sexuel, laquelle politique doit se rapprocher le plus possible de la définition que nous donnons dans la loi de l'expression «harcèlement sexuel». L'employeur est également obligé . . .

Mme Copps: Il ou elle?

M. Baldwin: . . . de prévoir un mécanisme de recours au sein de son propre service . . . Par conséquent, l'employé a le choix entre ce mécanisme et celui de la Loi canadienne sur les droits de la personne, ce dernier risquant d'être plus long et d'aboutir à un résultat moins satisfaisant.

Mme Copps: Vous avez dit tout à l'heure qu'à ce sujet, il y avait une norme minimum. J'aimerais donc que vous confirmiez que les parties III et IV sont considérées comme un minimum absolu en ce qui concerne les normes de travail au Canada, en l'occurrence pour les employés de la Fonction publique fédérale.

M. Chilton: De la Fonction publique fédérale, c'est cela. Un contrat d'embauche ne peut pas prévoir des normes de travail inférieures à celles de la partie III. En d'autres termes, les dispositions de la partie III correspondent à un minimum absolu, à partir duquel les gens peuvent négocier.

Mme Copps: Je ne sais pas si c'est à vous que je devrais poser ma question, mais on peut dire que les normes de travail prévues aux parties III et IV sont tellement des minimums que, pour les employés, la version actuelle de ce projet de loi ne constitue certainement pas une amélioration par rapport à ce qu'ils ont déjà. C'est pour cela qu'on en est arrivé à parler des parties III et IV, car le gouvernement voulait nous faire croire qu'il faisait un grand pas en avant en appliquant les parties III et IV. Or, les employés, et d'autres, ont répondu que la protection offerte par ces parties III et IV était tellement minime qu'il ne servait à rien d'adopter un projet de loi ne leur garantissant pas plus de droits. Vous n'avez rien à voir avec les employés de la Colline parlementaire, n'est-ce pas? Par conséquent, je ne devrais peut-être pas . . .

M. Chilton: Je ne connais ni les échelles de salaire ni la classification des postes de la Colline parlementaire.

Mme Copps: Étant donné que la Commission des relations de travail du Canada a dit, au départ, que les employés de la Colline parlementaire pourraient être entièrement couverts par le Code du travail, pourrait-il en être de même de tous les employés de la Fonction publique fédérale, y compris les employés de la Colline parlementaire?

[Text]

Mr. Chilton: If it had been established in law that jurisdiction for employees on the Hill fell under part V of the Canada Labour Code, then it usually follows that it would also call for parts III and IV. And we would look to the judgment as authority to continue on. Then we would have to deal with that when it came up. But it was before the courts a while, so we did not . . .

Mr. Baldwin: And as to the implications of part V applying or not applying, really I am not aware, and I do not believe my colleague is, of all the detail or the rationale that went into that. We can really only speak to part III and its application.

Ms Copps: Okay. Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Daubney: Thank you, Mr. Chairman. I would like to follow up on Ms Copps' line of questioning. I am tempted to ask her whether it is the position of the Liberal Party that we should withdraw those clauses of Bill C-45 that incorporate parts III and IV. I am not sure that . . . The implication she is trying to leave with the committee is that people will be in a position that is no better than the one they are in now, without the incorporation of those two parts. I think that is clearly wrong and I would like to go through the various items that are incorporated, the minimum labour standards, and ask you, in each case, whether in fact those standards apply now?

Let me deal with holidays. The code provides for a minimum number of holidays. Without that codification, is there any minimum requirement now for employees of the House of Commons?

Mr. Baldwin: The code provides for nine holidays. I really do not know what the situation is in the House now, not having been involved in the administration in terms of benefits.

Mr. Daubney: But the number of holidays is something that the employer can unilaterally apply, subject of course to statutory holidays. Is that not the case?

Mr. Chilton: We provide for nine paid general holidays. Now, the employer perhaps could provide for nine unpaid holidays, or whatever is in the statutes. But I would provide advice on part III, that what the people right now, without the advantage of part III have, I do not know what legislation they are under or what they are involved with.

• 1130

Mr. Daubney: Mr. Chairman, will we be hearing later on in the day from people who are in a position to answer these questions?

The Chairman: I am not sure I totally understand what it is you are asking. Could you run it past me again? Because I gather there is a bit of doubt here, at least in these two gentlemen's minds. Let us try it again.

Mr. Daubney: Ms Copps has said parts III and IV do not give employees here anything. I want to find out whether or not this is the case.

The Chairman: It is a technical question. Dr. Blain will be appearing before us in a matter of minutes, and he will be able to answer this question.

[Translation]

M. Chilton: Si la loi portait que les employés de la Colline parlementaire relèvent de la partie V du Code du travail, les parties III et IV s'appliqueraient également. C'est une question dont les tribunaux ont été saisis il y a quelque temps, et c'est pour cela que nous n'avons pas . . .

M. Baldwin: Quant à l'application ou à la non-application de la partie V, je ne connais pas, pas plus que mon collègue sans doute, tous les détails des arguments qui ont été avancés. Nous ne pouvons vous parler que de la partie III et de son application.

Mme Copps: Bien. Merci. Merci, monsieur le président.

M. Daubney: Merci, monsieur le président. Je voudrais rester sur le même sujet, mais je suis tenté de demander à M^{me} Copps si la position du Parti libéral veut que nous retirions les articles du Bill C-45 qui prévoient l'application des parties III et IV. Je ne suis pas sûr que . . . J'ai l'impression qu'elle voudrait nous faire croire que les employés de la Colline ne seront pas mieux lotis si ces deux parties s'appliquent. Or, comme je suis convaincu du contraire, je vais passer en revue chacune des dispositions qui y sont incorporées, c'est-à-dire chacune des normes minimums, et je vous demanderai dans chaque cas, si ces normes s'appliquent déjà aujourd'hui?

Commençons par les congés. Le Code prévoit un nombre minimum de congés. À l'heure actuelle, les employés de la Chambre des communes ont-ils droit à un minimum de congés, même s'ils ne sont pas protégés par le Code?

M. Baldwin: Le Code prévoit un minimum de neuf jours de congé, mais je ne sais pas ce qu'il en est pour les employés de la Colline parlementaire.

M. Daubney: Pourtant, l'employeur ne peut-il pas fixer arbitrairement le nombre de jours de congé, mis à part bien sûr les jours fériés?

M. Chilton: Le Code prévoit neuf jours de congé payés. Toutefois, l'employeur pourrait offrir neuf jours de congé non payés, ou ce qui est prévu dans la loi. Malheureusement, je ne peux pas vous dire à combien de jours de congé les employés de la Colline ont droit à l'heure actuelle, alors qu'ils ne sont pas protégés par le Code.

M. Daubney: Monsieur le président, pourrions-nous au cours de la journée poser ces questions à des gens qui sont en mesure d'y répondre?

Le président: Je ne comprends pas très bien ce que vous leur demandez. Pourriez-vous répéter votre question? J'ai l'impression que nos deux témoins ne comprennent pas bien non plus.

M. Daubney: M^{me} Copps prétend que les parties III et IV ne donnent rien de plus aux employés. Je veux tout simplement savoir si c'est vrai.

Le président: C'est une question assez technique, et je crois que M. Blain, qui va arriver dans quelques minutes, sera mieux en mesure de vous répondre.

[Texte]

Mr. Daubney: What about severance pay? What do you provide?

Mr. Chilton: We provide a minimum of five days' severance pay if the employee has completed 12 consecutive months of continuous employment with the same employer. It is two days per year of employment he or she has completed, but the minimum is five days; this is at their regular rate of wages.

Mr. Daubney: And what are the hours of work?

Mr. Chilton: The standard hours are 8 in a day and 40 in a week, with the maximum hours being 48 in a week. Overtime pay at the rate of one and a half times the normal rate of wages is paid for any work in excess of 8 in a day or 40 in a week. This is in the general sense of things.

The Chairman: There is a possible accumulation clause, is there not?

Mr. Baldwin: There are provisions in the legislation for modifications to the standard hour provisions; in other words, there are provisions for averaging over a given period and there are provisions for modified work weeks. An example of a modified work week would be four days of ten hours rather than five days of eight hours. It is a fixed-schedule approach.

There are other variations. I mentioned averaging, which would provide uneven schedules or unusual schedules which may vary from day to day over a period of time, but where over whatever period on the average of 40, anything in excess of this would be paid at overtime, over whatever period is determined to be the averaging period.

The Chairman: I did not mean to interrupt, Mr. Daubney, but I did not think you were getting the full answer.

Mr. Daubney: Thank you. Is maternity leave set out in your code as well?

Mr. Baldwin: Yes.

Mr. Daubney: Can we have a brief description of it?

Mr. Baldwin: The eligibility period is six months continuous employment. The period for maternity leave is 17 weeks and there are in addition 24 weeks provided for child-care leave. This may be taken by either the mother or the father or both, to an accumulation of 24 weeks.

The Chairman: Those are unpaid, though.

Mr. Baldwin: This is unpaid leave, that is correct.

The Chairman: But the 17 weeks is paid.

Mr. Baldwin: No. It is all unpaid leave.

Mr. Daubney: I think you have talked about the harassment procedure which is set out there. Unjust dismissal—what is the procedure there? What is provided?

Mr. Chilton: Effectively, an employee who has had 12 consecutive months continuous employment with the same

[Traduction]

M. Daubney: Qu'en est-il de l'indemnité de départ? Qu'offre le Code?

M. Chilton: Le Code prévoit une indemnité minimum de cinq jours si l'employé a travaillé au moins 12 mois consécutifs et continus pour le même employeur. Normalement, cette indemnité se calcule à raison de deux jours par année de service, mais le minimum est de cinq jours, au salaire normal de l'employé.

M. Daubney: Et les heures de travail?

M. Chilton: La norme est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine, le maximum étant de 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être payées au taux et demi du salaire normal, pour tout travail effectué en plus des huit heures quotidiennes ou des 40 heures hebdomadaires. C'est un résumé assez général.

Le président: Il est possible d'accumuler, n'est-ce pas?

M. Baldwin: La loi permet de calculer une moyenne sur une période donnée, et elle contient également des dispositions sur des semaines de travail modifiées. Par exemple, on pourra avoir une semaine de travail modifiée de quatre journées de 10 heures plutôt que cinq journées de huit heures, avec un horaire fixe.

Il y a des variantes. J'ai parlé tout à l'heure du calcul de la moyenne, qui permet d'avoir des horaires irréguliers, pouvant varier d'un jour à l'autre pendant une certaine période, mais si l'on prend la moyenne de 40 heures hebdomadaires, toutes les heures effectuées en plus seraient considérées comme des heures supplémentaires.

Le président: Je ne voulais pas vous interrompre, monsieur Daubney, mais j'avais l'impression que le témoin n'avait pas compris toute votre question.

M. Daubney: Merci. Le Code contient-il des dispositions sur les congés de maternité?

M. Baldwin: Oui.

M. Daubney: Pouvez-vous nous en faire une brève description?

M. Baldwin: Pour avoir droit à ce congé, l'employée doit avoir travaillé pendant six mois continus. Le congé de maternité est de 17 semaines, auquel on peut ajouter quatre semaines de congé parental, ce congé étant offert à la mère, au père ou aux deux.

Le président: Ces 24 semaines ne sont pas payées.

M. Baldwin: C'est exact.

Le président: Mais les 17 semaines le sont.

M. Baldwin: Non, le congé de maternité et le congé parental ne sont pas payés.

M. Daubney: Vous nous avez déjà parlé de la procédure prévue en cas de harcèlement sexuel. Mais pour ce qui est des licenciements injustes, que prévoit le Code?

M. Chilton: En pratique, un employé qui a travaillé pendant 12 mois consécutifs et continus auprès du même employeur,

[Text]

employer, who is not subject to a collective agreement and who does not fit the manager category, may make a complaint of unjust dismissal if he feels he has been unjustly dismissed. They have a 90-day limit from the day of dismissal to make the complaint.

Mr. Daubney: To whom?

Mr. Chilton: The complaint would be made to a labour affairs officer, who would be an enforcement officer of Labour Canada.

The role of the labour affairs officer would be to investigate the complaint. He is authorized under the law to request—if the employee does not already have it—a written statement from the employer outlining the reasons for the dismissal. The labour affairs officer is under a duty to try to negotiate a settlement between the parties, and in 55% of the cases they are successful in doing so.

If the labour affairs officer is unable to settle the complaint and the employee still wishes, they can request the Minister of Labour to appoint an adjudicator who may then hear the parties under oath, conduct a hearing. If he finds the dismissal was unjust, he is able to order reinstatement and compensation and any other equitable remedy he sees as just.

• 1135

There are other limitations. For example, if there is another act of Parliament which more particularly applies to the reason for dismissal, then the complainant is asked to follow that act of Parliament first. As well, if the dismissal is due to lack of work or discontinuance of a function, then it is taken out of the unjust dismissal provisions.

Mr. Daubney: Thank you. Have I left anything out of your code?

Mr. Chilton: There are other areas there. There is the annual vacation provisions, which allow for each completed year of employment. That gives a vacation leave provision of two weeks. After the end of six completed years of employment, it increases to three weeks per completed year of employment. In tandem with that, there is a vacation pay provision which allows for 4% of gross earnings or wages per year for the first six years; then it increases to 6% after that.

There are other provisions regarding individual termination. An employee is entitled to two weeks notice, and if two weeks notice is not given, then they are entitled to two weeks pay in lieu of notice. Severance pay we have already mentioned.

The Canada Labour Code also has provisions regarding group terminations. If 50 or more employees are to be dismissed in an industrial establishment over a four-week period, then they are to be given 16 weeks notice, and a joint employer-employee planning committee is established to discuss re-employment plans, re-adjustment plans, and so on. There are always some exceptions to what I am saying. They are just the general items. There is a minimum wage require-

[Translation]

qui n'est pas couvert par une convention collective et qui n'appartient pas à la catégorie de la direction, peut déposer une plainte s'il estime être victime d'un licenciement injuste. Pour déposer sa plainte, l'employé dispose de 90 jours à partir de la date de son licenciement.

M. Daubney: À qui doit-il s'adresser?

M. Chilton: Il doit déposer sa plainte auprès d'un agent des relations de travail, au ministère du Travail.

Cet agent doit alors examiner la plainte, et, si l'employé ne lui a pas fournie, l'agent est habilité à demander à l'employeur une explication par écrit de différents motifs du licenciement. L'agent doit essayer de négocier un règlement entre les parties, et c'est ce qui se passe dans 55 p. 100 des cas.

Si l'agent des relations de travail ne réussit pas à régler le problème et que l'employé veut aller plus loin, l'agent peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre qui pourra entendre les parties sous serment et organiser une audience. Si l'arbitre conclut que le licenciement était injuste, il peut ordonner la réintégration de l'employé, le versement d'une indemnité et tout autre redressement qu'il juge nécessaire.

Il y a d'autres restrictions. Par exemple, si une autre loi s'applique plus particulièrement au motif du renvoi, l'employé doit d'abord s'en tenir à cette loi. De même, si le motif du licenciement est le manque de travail ou la suppression d'une fonction, l'employé ne peut plus invoquer les dispositions relatives au licenciement injuste.

M. Daubney: Merci. Ai-je oublié... ?

M. Chilton: Il y a d'autres dispositions. Pour ce qui est des congés annuels, le Code prévoit un minimum de deux semaines par année de travail complètes. À partir de la septième année, ce minimum passe à trois semaines. Parallèlement, une disposition sur la rémunération des congés prévoit 4 p. 100 du revenu brut annuel pendant les six premières années, et 6 p. 100 ensuite.

Pour ce qui est de la cessation d'emploi, un employé doit recevoir un préavis de deux semaines, faute de quoi, on doit lui verser un salaire de deux semaines pour compenser. On a déjà parlé de l'indemnité de départ.

S'il s'agit d'une cessation d'emploi collective, le Code du travail prévoit qu'en cas de licenciement de 50 employés ou plus d'un établissement industriel, sur une période de quatre semaines, il faut donner à ces employés un préavis de 16 semaines et il faut créer un comité de planification conjoint, employeur-employés, pour examiner les possibilités de recaser ces employés, pour envisager des plans de réajustement, etc. Il y a toujours des exceptions à ce que je vous dis. Je ne vous énonce que les dispositions générales. Le salaire horaire

[Texte]

ment of \$4 an hour at present; that was just raised May 26. That covers all employees. Those are the major ones anyway.

Mr. Daubney: Good.

Mr. Baldwin: There is one other important standard relating to payment of wages. That is, wages to which an employee is entitled . . . it is required that they be paid on a normal payday as established by the employer, but in no case later than 30 days after the day to which they have been entitled.

Mr. Chilton: There are also prohibitions against demotion or discipline or dismissal due to pregnancy or due to garnishment proceedings being taken against the individual. Also, there is a prohibition against dismissal for up to 12 weeks if an individual is off sick or any period of time in which they are undergoing treatment or subject to a rehabilitation plan of the Workers' Compensation Board. During that period, their job is protected for them.

Mr. Daubney: Thank you. Mr. Chairman, when the other witnesses are here, I would like to hear how that compares with the present regime on the Hill.

The Chairman: I am sure they can give you those details very quickly. Mr. Benjamin, sir, welcome to the committee. We appreciate having you here, sir.

Mr. Benjamin: Thank you. I apologize for Mr. Cassidy; it is just impossible for him to come today. I will try to ask the questions that he has passed on to me as intelligently as he would.

First, I would like to ask Mr. McCormick a question. The amendments by the government require the employees' organization, their union, to once again prove majority representation in the bargaining unit which was certified up to April 23, 1986 by the CLRB. Are there precedents for the transfer of bargaining units without the requirement of certification votes?

Mr. McCormick: Normally, there is no requirement on a certification proceeding for a representation vote. Representation votes come about where the application initially made is supported by evidence which indicates a majority support position to the union at the time of the application, but through subsequent objections from employees who had originally signed up for the union who have now changed their minds or whatever, the union has been brought down below the majority position. Then there would be a representation vote. That is currently under the PSSRA and the same provisions under Bill C-45. There are, of course, other jurisdictions which provide by statute that . . .

[Traduction]

minimum a été porté à 4\$ le 26 mai dernier, et cela s'applique à tous les employés. Voilà pour les principales dispositions du Code.

M. Daubney: Bien.

M. Baldwin: Il y a une autre norme importante qui concerne le versement des salaires. Je veux parler du salaire auquel un employé a droit . . . Ce salaire doit être versé le jour de paie normalement prévu par l'employeur, mais jamais plus de 30 jours après.

M. Chilton: Par ailleurs, certaines dispositions du Code interdisent la rétrogradation, des mesures disciplinaires ou le renvoi parce que l'employée est enceinte ou parce qu'une personne fait l'objet d'une saisie de salaire. De même, il est interdit de renvoyer un employé en congé de maladie, en traitement quelconque ou suivant un programme de réadaptation de la Commission des accidents du travail, et ce, jusqu'à 12 semaines. Pendant cette période, le poste de ces employés est protégé.

M. Daubney: Merci. Monsieur le président, lorsque les témoins suivants seront ici, je leur demanderais de comparer ces dispositions du Code aux droits dont jouissent actuellement les employés de la Colline parlementaire.

Le président: Je suis sûr qu'ils pourront vous donner rapidement tous ces détails. Monsieur Benjamin, je vous souhaite la bienvenue dans notre Comité. Je suis heureux que vous soyez ici.

M. Benjamin: Merci. Je vous prie d'accepter les excuses de M. Cassidy, mais il m'était tout simplement impossible d'assister à la réunion d'aujourd'hui. Je vais donc essayer de formuler de la façon la plus intelligible possible les questions qu'il m'a demandé de vous poser.

Tout d'abord, je voudrais m'adresser à M. McCormick. Les amendements proposés par le gouvernement oblige le syndicat des employés à prouver encore une fois qu'il représente la majorité des employés de l'unité de négociation qui a été accréditée le 23 avril 1986 par la Commission des relations de travail du Canada. Est-il déjà arrivé que des unités de négociation soient transférées sans qu'on procède à un autre vote d'accréditation?

M. McCormick: Normalement, il n'est pas obligatoire de procéder à un scrutin syndical pour une nouvelle accréditation. Ces scrutins n'ont lieu que lorsqu'il est prouvé que la majorité des employés qui avaient appuyé le syndicat au moment de la demande s'y sont opposés depuis, c'est-à-dire qu'ils ont changé d'avis, et que, par conséquent, le syndicat n'a plus l'appui de la majorité des employés qu'il est censé représenter. Dans ce cas, il faut procéder à un vote de scrutin syndical. C'est ainsi en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et les mêmes dispositions se retrouvent dans le projet de loi C-45. Bien entendu, les lois d'autres provinces stipulent que . . .

• 1140

Mr. Benjamin: But does this bill not say that there will need to be a vote or another set of cards? If they were

M. Benjamin: Mais ce projet de loi n'exige-t-il pas qu'il y ait un scrutin ou une autre série de cartes? Si les gens ont déjà

[Text]

certified by the CLRB before April 23, does this bill not say that they have got to do it again?

Mr. McCormick: Are you speaking of the amendment to the section?

Mr. Benjamin: Yes, the amendments presented.

Mr. McCormick: Yes. Well, the requirement in the amendment is that the vote is mandatory under the legislation. As I understand it, the reason would be that the evidence of membership obtained for purposes of certification under the Canada Labour Relations Board would be somewhere between three and four years old.

Ms Coppes: No.

Mr. McCormick: Well, that is my understanding, but all of it may not be.

Ms Coppes: The NABET cards were signed in December 1985.

Mr. McCormick: In December 1985. Well, it is less than that period then. Normally, however, most labour boards, and I am not sure what the Canada Labour Relations Board does in this case, have a point in time at which they consider evidence of support to be stated. For example, in Ontario I believe the procedure is six months, any evidence within six months of the date of the application is accepted automatically. There are certain conditions for qualifications back as far as evidence obtained 12 months before the application, but evidence obtained at an earlier date than that would simply not be accepted for purposes of representation.

Mr. Benjamin: But in this instance, if they have a majority of the cards—people who joined—and they are certified, if there are no complaints, nobody is saying they have changed their minds and want to pull out of the bargaining unit, withdraw their membership, do not the amendments require them to have a vote anyway?

Mr. McCormick: Yes, they do. The amendments provide that the board is required to accept the previous evidence regardless of how far back it goes. For purposes, I suppose, of at least getting their foot in the door, they can make their application on the basis of that evidence—except, because of the time delay between obtaining that evidence and the date of the application, that evidence would be put to the test of a representation vote. In other words, they can use that evidence but it would be subject to being tested, because of the time-delay factor, by a representation vote.

Mr. Benjamin: I am not sure if you have answered my question. You ran all the way around it.

The Chairman: Mr. Benjamin, I am in the same boat as you are, the answer did not come clear. As I read this, the evidence may be submitted by the employees wishing to form a union and it may be accepted. I guess what Mr. Benjamin is asking and what I would like to know is under what circumstances would it not be accepted? Is that what you are saying?

[Translation]

obtenu leur agrément du Conseil canadien des relations de travail avant le 23 avril, est-ce que le projet de loi n'exige pas qu'ils l'obtiennent de nouveau?

M. McCormick: Vous parlez de l'amendement à l'article?

M. Benjamin: Oui, les amendements présentés.

M. McCormick: Oui. Eh bien, en vertu de l'amendement, le scrutin est obligatoire. Je crois savoir que c'est parce que les adhésions obtenues afin de se faire accorder l'agrément par le Conseil canadien des relations de travail remontent à trois ou quatre ans.

Mme Coppes: Non.

M. McCormick: Eh bien, c'est ce que je crois, mais peut-être que ce n'est pas toujours le cas.

Mme Coppes: Les cartes de l'Association nationale des employés et techniciens et en radiodiffusion ont été signées en décembre 1985.

M. McCormick: En décembre 1985. Eh bien, cela fait moins longtemps que ce que je disais. Toutefois, sans pouvoir dire quelle est la position du Conseil canadien des relations de travail, la plupart des conseils de ce genre choisissent de vérifier les appuis du syndicat pendant une période donnée. Ainsi en Ontario, la procédure s'échelonne sur six mois, et donc toute preuve d'adhésion pendant les six mois suivant la réception de la demande est automatiquement acceptée. On exige cependant certaines conditions pour admettre comme preuves des documents remontant à 12 mois avant la date de la demande, et toute preuve d'adhésion antérieure à cela n'est tout simplement pas acceptée.

M. Benjamin: Mais, en l'occurrence, s'ils détiennent une majorité de cartes d'adhésion et ont obtenu leur agrément, en l'absence de plaintes, personne ne conclura qu'ils ont changé d'avis et veulent se retirer de l'unité des négociation, ni de leur syndicat, et, malgré cela, est-ce que les amendements n'exigent pas qu'ils tiennent tout de même scrutin?

M. McCormick: Oui. En vertu de ces amendements, le Conseil est tenu d'accepter les preuves d'adhésion antérieures, quelle que soit la date à laquelle elles ont été obtenues. Je suppose donc que, pour commencer à se faire reconnaître, le syndicat peut faire état de ces adhésions lors de sa demande, sauf que, étant donné le délai entre la date de la demande et l'obtention de ces preuves d'adhésion, il faudrait tenir un scrutin syndical. Autrement dit, on pourra se servir de ces adhésions, mais elles devront être soumises, à cause du retard, à une espèce de vérification par voie de scrutin syndical.

M. Benjamin: Je ne crois pas que vous ayez répondu à ma question. Vous l'avez plutôt longuement contournée.

Le président: Monsieur Benjamin, je suis du même avis que vous, la réponse n'était pas claire. Si j'ai bien compris le texte, les employés peuvent utiliser leurs cartes d'adhésion pour former un syndicat, et l'on peut accepter cette façon de faire. Je crois que ce que M. Benjamin et moi-même aimerions savoir, c'est dans quelles circonstances de telles preuves ne sont pas acceptées. Est-ce bien cela?

[Texte]

Mr. Benjamin: No, I am saying they are accepted, they are certified, but under the amendments in this bill we have to go through a second round of a vote.

The Chairman: Have you an amendment in front of you?

Mr. Benjamin: No, I do not. I am just relying on Mr. Cassidy's.

The Chairman: Just take a quick look. You are familiar with labour negotiations, Mr. Benjamin, take a quick look. It seems to me that it says in subclause (1) that the evidence previously submitted to CLRB may be accepted. Then in the next paragraph, it says that the evidence may be subject to verification.

If I understand it correctly, the first paragraph says what you want it to say, but the caveat in the second paragraph is the question that you have. I do not want to change your train of thought, but it seems to me that it would be essential to know under what circumstances there would be a questioning of that evidence. Perhaps I will ask you to answer that question. I will let Mr. Benjamin have his time back when he starts.

Mr. McCormick: Fine. Realizing I cannot speak for the board because I will not be sitting on a panel of the board that might hear this, I would understand it to mean that the union has in effect the alternative to apply for certification on the basis of the existing evidence . . .

• 1145

The Chairman: That is right.

Mr. McCormick: —realizing that if they do this evidence will be subject to a representation vote.

The Chairman: Are you saying it will be or may be?

Mr. McCormick: It will be. No, again it is "may" under the amendments.

The Chairman: My understanding is that it was "may", so from the point of view of . . .

Ms Copps: It says the board "notwithstanding shall". It is not "may", it is "shall". So there shall be a vote. What it boils down to is they may accept the cards and there shall be a vote.

The Chairman: Okay, Mr. Benjamin, you go back at it then.

Mr. Benjamin: Thank God. You have a 100% sign-up; nobody objected or complained. They are certified, and upon certification you tell them they have to have another vote. What does this do? Does it give the employer time to harass employees and persuade them not to vote for staying in the union?

Mr. McCormick: I would certainly hope that was not the intention of it.

Mr. Benjamin: This is about the only thing it would accomplish.

[Traduction]

M. Benjamin: Non, ce que je dis, c'est que les preuves ont déjà été acceptées, le syndicat est agréé mais, en vertu des amendements à ce projet de loi, ils devront tenir un second scrutin.

Le président: Avez-vous un amendement devant vous?

M. Benjamin: Non. Je me reporte ici à celui de M. Cassidy.

Le président: Eh bien, examinez-le brièvement, vous qui connaissez bien les négociations collectives, monsieur Benjamin. Il me semble qu'au paragraphe 1, il est dit que les preuves d'adhésion préalablement soumises au Conseil canadien des relations de travail peuvent être reconnues. Ensuite, au paragraphe suivant, il est dit que ces preuves peuvent faire l'objet d'une vérification.

Si j'ai bien compris, le premier paragraphe vous convient, mais vous avez une question au sujet de l'avertissement figurant au deuxième. Je ne voudrais pas changer le fil de vos idées, mais il me semble essentiel de savoir dans quelles circonstances ou pourrait mettre en doute ces preuves. Je vais donc vous demander de répondre à cette question et je ne compterai pas le temps de cette réponse dans le temps de parole de M. Benjamin.

M. McCormick: Bien. Je ne puis parler au nom du conseil car je n'en fais pas partie, mais je crois comprendre que le syndicat a la possibilité de demander l'accréditation en se fondant sur les preuves existantes . . .

Le président: C'est exact.

M. McCormick: . . . mais s'il le fait, ces preuves doivent faire l'objet d'un scrutin syndical.

Le président: Avec-vous dit «doivent» ou «peuvent»?

M. McCormick: «Doivent». Non, encore une fois, les amendements utilisent le terme «may».

Le président: Je croyais que c'était «may», donc du point de vue de . . .

Mme Copps: L'amendement dit «shall». Ce n'est pas «may», c'est «shall». Il y aura donc un scrutin. Cela veut donc dire que les cartes d'adhésion pourront être acceptées puis qu'il y aura un scrutin.

Le président: Bien, monsieur Benjamin, vous avez de nouveau la parole.

M. Benjamin: Enfin. En l'occurrence, 100 p. 100 des effectifs ont signé; personne ne s'est opposé ni ne s'est plaint. Le syndicat a été agréé, et vous affirmez que malgré l'agrément, il devra tenir un autre scrutin. Pourquoi? Est-ce que cela permet à l'employeur de harceler les employés et de les persuader de ne pas demeurer dans le syndicat?

M. McCormick: J'espère bien que telle n'est pas la raison d'être de cet amendement.

M. Benjamin: C'est cependant le seul résultat concret qu'il peut entraîner.

[Text]

Mr. McCormick: I think the difficulty may be that the period of time, as I mentioned earlier, may be three or four years. I believe it is that much in some cases, but certainly perhaps not in all cases.

I understand there is also some turnover involved in which the applications would be made on basis of membership support for employees who are no longer there. It was, as I understand, a combination of these matters that required the amendment, which really gives the unions a choice. They can apply on the basis of the evidence they have already acquired for purposes of part V of the Canada Labour Code, but they would recognize that if they did, it would be subject to a test by a representation vote. There is no additional recruitment required.

Mr. Benjamin: They can also just say they want to be certified, so please hold a vote for them . . .

Mr. McCormick: Yes, they can.

Mr. Benjamin: —without their having to provide any evidence.

Mr. McCormick: No, they would still have to come in with the . . .

Mr. Benjamin: Well, what the hell is the difference?

Mr. McCormick: —former evidence. If one of the unions, for example, felt that they might not be able to carry a representation vote, then they would have the option of additional recruitment. If they preferred to rely on the existing evidence, they could, except this would be subject to a representation vote.

Mr. Benjamin: Would the option of additional recruitment come under paragraph (a)?

Mr. McCormick: No, they would not need a particular provision for this. It would just be in a normal application for certification.

Mr. Benjamin: In other words, they could make their application, submit what evidence they had up to that point, and say they will be submitting more evidence over the next few weeks. Is that . . . ?

Mr. McCormick: They could submit additional evidence up to the terminal date set for the applications.

Mr. Benjamin: Was not the process that was followed in the transition of Canada Post Corporation from the Public Service Staff Relations Act to the Canada Labour Code? No certification votes were required then, were there?

Mr. McCormick: No, there were not.

The Chairman: However, that was by legislation, was it not?

[Translation]

M. McCormick: Je crois que la difficulté est qu'il peut y avoir un délai de trois ou quatre ans. C'est du moins ce qui se passe dans certains cas.

En outre, je crois savoir qu'il y a aussi un roulement, et il se pourrait que l'on présente des adhésions d'employés qui sont partis. C'est en partie en raison de cela qu'on a exigé l'amendement, lequel donne un choix aux syndicats. Ils peuvent utiliser les adhésions déjà obtenues pour se conformer à la Partie V du Code canadien du travail, mais ce faisant, ils doivent accepter de tenir un scrutin syndical à des fins de vérification. On n'exige rien de plus.

M. Benjamin: Ils peuvent aussi tout simplement demander d'être agréés et donc de tenir un scrutin . . .

M. McCormick: Oui, ils le peuvent.

M. Benjamin: . . . sans devoir fournir de preuves supplémentaires.

M. McCormick: Non, il leur faudra encore fournir . . .

M. Benjamin: Eh bien, quelle fichue différence y a-t-il entre ces deux possibilités?

M. McCormick: Les preuves antérieures. Ainsi, si l'un des syndicats estime qu'il ne sera peut-être pas en mesure de tenir scrutin syndical, il pourra recruter davantage de membres. Si, par contre, il préfère n'utiliser que les preuves d'adhésion déjà existantes, il pourra le faire, sauf qu'il devra accepter que l'on tienne un scrutin syndical.

M. Benjamin: Est-ce que cette possibilité de recruter davantage de membres relève du paragraphe a)?

M. McCormick: Non, il n'est pas nécessaire d'inscrire une disposition précise à cette fin. Cela fera tout simplement partie intégrante de la demande d'agrément.

M. Benjamin: Autrement dit, le syndicat peut faire sa demande, soumettre les preuves d'adhésion recueillies jusqu'alors et faire savoir qu'il en soumettra davantage au cours des prochaines semaines. C'est bien cela?

M. McCormick: Il pourra présenter des preuves supplémentaires d'adhésion jusqu'à la date d'échéance fixée pour le recrutement aux fins de la demande.

M. Benjamin: N'est-ce pas ainsi qu'on a procédé lorsque les employés des Postes sont passés de la tutelle de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique à celle du Code canadien du travail lors de la formation de la Société canadienne des postes? Cependant, je crois qu'alors, on n'avait pas exigé de tenir un scrutin syndical à des fins d'agrément, n'est-ce pas?

M. McCormick: Effectivement, il n'y a pas eu de scrutin.

Le président: Toutefois, on a procédé par voie législative, c'est bien cela?

[Texte]

Mr. McCormick: It was done by legislation. There was no issue there as to the jurisdiction of the PSSRB prior to the time of the enactment of the Canada Post Corporation Act.

Mr. Benjamin: Are there any major differences in the procedure followed to establish certification of bargaining units under the PSSRA and the Canada Labour Code? Are there any significant differences at all in this?

Mr. McCormick: Offhand I would say that basically they are the same, but I am not familiar with the provisions of the Canada Labour Code with respect to certifications.

There are differences, for example, under the PSSRA and part V of the code as to the composition of a unit. There are certain restrictions on this which do not apply to the Canada Labour Code.

Mr. Benjamin: Yes, I think that amendment, Mr. Chairman, should read "may" and not "shall", if you insist on having it.

I also have a question I would like to ask Mr. Chilton. Reference has been made in the committee to grievance procedures and appeal procedures available under part III of the Canada Labour Code for dismissals, as part III of the CLC is incorporated in Bill C-45. I am not clear how the procedure operates. Is it frequently used? How often was it used in the past year?

• 1150

Mr. Chilton: We have an average of between 550 and 600 complaints a year under the unjust-dismissal provisions, across the country. Approximately 100 of them are disallowed because of jurisdiction or some other reason. And what our LAOs do, our labour affairs officers, when they receive a complaint, is advise the parties which other route they might be able to take. Of the total 550 to 600, approximately 55% are negotiated and settled in the regions by our labour affairs officers and the parties—the employer and the employee.

The labour affairs officer has the right to request a written statement of the reasons for dismissal from the employer within 15 days of receiving the complaint, and if for some reason the parties are not able to come to an agreement at that stage, then we find approximately 25% of the complaints continue on to an adjudicator, at least to the point where the complainant requests the Minister to appoint an adjudicator.

Of the ones that do go to adjudication—last year, we were looking at approximately 140—there was a fairly substantial number that came to a settlement before the actual hearing by the adjudicator. And of the 81 decisions that were handed down by the adjudicator, 27% upheld the dismissal, 18.5% were dismissed for lack of jurisdiction, and in 54.5% the dismissal was found to be unjust. The adjudicator either awarded compensation and reinstatement, or or else just one or

[Traduction]

M. McCormick: Oui, par voie législative. Avant l'adoption de la Loi sur la Société canadienne des postes, la juridiction du Conseil des relations de travail dans la Fonction publique ne faisait aucun doute.

M. Benjamin: Y a-t-il des différences importantes entre la procédure suivie pour obtenir l'agrément des unités de négociation en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et en vertu du Code canadien du travail? Y a-t-il des différences marquées entre ces deux cas?

M. McCormick: Je pense que les deux procédures sont à peu près identiques, mais je ne connais pas bien les dispositions du Code canadien du travail ayant trait à l'agrément.

Cela dit, il y a des différences entre la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et la Partie V du Code canadien du travail, et on a dit que cette partie était intégrée au projet de loi C-45. Toutefois, je ne comprends pas tout à fait comment fonctionne cette procédure. Y a-t-on souvent recours? Combien de fois l'a-t-on fait l'année passée?

M. Benjamin: Oui, monsieur le président, je crois que l'amendement en question devrait dire «*may*» et non «*shall*», si vous insistez vraiment pour le faire adopter.

J'aimerais également poser une question à M. Chilton. Lors des témoignages présentés devant le comité, on a mentionné les procédures de grief et d'appel prévues par la partie III du Code canadien du travail, et on a dit que cette partie était intégrée au projet de loi C-45. Toutefois, je ne comprends pas tout à fait comment fonctionne cette procédure. Y a-t-on souvent recours? Combien de fois l'a-t-on fait l'année passée?

M. Chilton: Nous recevons en moyenne entre 550 et 600 plaintes par année de tout le pays, en vertu des dispositions relatives au renvoi injustifié. Environ 100 de ces plaintes sont jugées irrecevables pour des raisons de juridiction ou d'autres raisons techniques. Et lorsque nos agents des relations de travail reçoivent de telles plaintes, ils avisent les parties des autres façons possibles d'en arriver à un règlement. En conséquence, environ 55 p. 100 des plaintes reçues sont réglées par voie de négociations grâce à l'intervention de nos agents des relations de travail et de la participation de l'employeur et de l'employé.

L'agent des relations de travail a le droit d'exiger de l'employeur une déclaration écrite précisant les raisons du renvoi, et ce, dans les 15 jours suivant la réception de la plainte. Si pour une raison quelconque les parties ne réussissent pas à s'entendre, ce qui est le cas pour environ 25 p. 100 des plaintes, nous les renvoyons à un arbitre, c'est-à-dire au moins dans les cas où les requérants demandent au ministre de nommer un arbitre.

Dans les cas soumis à l'arbitrage—environ 140 l'année dernière—le règlement est très souvent intervenu avant l'audience devant l'arbitre. En outre, sur les 81 décisions rendues par l'arbitre, 27 p. 100 ont maintenu le renvoi, 18.5 p. 100 n'ont pu être rendues pour défaut de compétence et 54.5 p. 100 ont conclu à des renvois injustifiés. L'arbitre a soit accordé une indemnité et le rétablissement dans le poste ou a accordé l'une ou l'autre. Dans certains cas, l'arbitre a aussi choisi

[Text]

the other. In some cases, the adjudicator also substituted the penalty given, because he found that the principles of progressive discipline had not been followed by employer.

So we are looking at 550 to 600 complaints a year, and somewhere around 81 cases actually being settled. But there is always a spillover from year to year, so I do not have the exact figures.

Mr. Benjamin: Of the 500 to 600 cases, it sounds like what ... ?

Mr. Chilton: The total percentage are settled would be approximately 80%, I would say.

Mr. Benjamin: The other 20% would be ones with no jurisdiction.

Mr. Chilton: No jurisdiction.

Mr. Benjamin: Of the 80%, do you have a breakdown of what percentage were not wrongfully dismissed, or they were wrongfully dismissed? You were saying here the 54% ... no, that was the adjudication ones.

Mr. Chilton: That was the adjudication stage. In those which were settled or withdrawn prior to adjudication, the question of whether they were unjustly dismissed did not come up. It was essentially a negotiated settlement.

In some cases, for example, in 1985-86, of the 286 that were settled or withdrawn, 26 people were reinstated and probably most of those 26, along with another number which I do not have, received compensation of \$949,221 in total. I cannot really say which ones were settled, even though it may have actually been an unjust dismissal, and it was just something that was settled so the employer would not have to incur any additional expense going on to adjudication. I do not have those figures.

Mr. Benjamin: This can be a pretty costly process for the complainant. In the event that a decision is reached, either by the process or by adjudication, if there was an unjust dismissal, does the compensation—lost wages would be one thing and so forth—but does the compensation or the penalty package allow the complainant to recover the costs of legal counsel and travel costs and that sort of thing in the course of their complaint? Is that covered for them, or are they stuck with it?

• 1155

Mr. Chilton: The adjudicator has the authority to award legal costs in case of the complainant.

Mr. Benjamin: It does.

The Chairman: I think, Mr. Benjamin, we have to call it off there. I gave you quite a bit of time after I interrupted you.

Mr. Benjamin: Thank you.

[Translation]

d'appliquer une autre forme de sanction que celle choisie par l'employeur, parce qu'il a estimé que l'employeur ne s'était pas conformé au principe voulant qu'on impose des mesures disciplinaires progressives.

Le Conseil est donc saisi de 550 à 600 plaintes par année, et il règle environ 81 cas. Cependant, il y a toujours un arriéré qui déborde d'une année sur l'autre, et je n'ai pas les chiffres là-dessus.

M. Benjamin: Sur les 500 ou 600 cas, il y en a combien ... ?

M. Chilton: À mon avis, on règle environ 80 p. 100 des plaintes.

M. Benjamin: Les 20 p. 100 restant correspondent aux plaintes non réglées pour défaut de compétence.

M. Chilton: Pour défaut de compétence.

M. Benjamin: Au sujet de ces 80 p. 100, avez-vous une répartition des pourcentages entre ceux qui ont été renvoyés pour de bonnes raisons et ceux qui l'ont été pour des motifs injustifiés? Vous avez parlé de 54 p. 100 ... Non, il s'agit là des cas renvoyés à l'arbitre.

M. Chilton: Oui, ce sont les cas soumis à l'arbitrage. Toutefois, pour ce qui est des cas réglés ou des plaintes retirées avant l'étape de l'arbitrage, la question de savoir s'il y avait eu renvoi pour des motifs injustes ne s'est pas posée. Il s'est agi essentiellement d'un règlement négocié.

Dans certains cas, par exemple, en 1985-1986, sur les 286 plaintes réglées ou retirées, 26 personnes ont été rétablies dans leur poste, et je crois que la plupart de ces dernières ainsi que d'autres pour lesquelles je n'ai pas de chiffres, ont reçu des indemnités totalisant 949,221\$. Je ne puis cependant vraiment dire lesquels de ces cas ont été réglés par la négociation, même s'il peut y avoir eu renvoi injustifié et que l'employeur ait décidé de régler le différend afin d'éviter des frais supplémentaires entraînés par le recours à l'arbitrage. Je n'ai pas de données là-dessus.

M. Benjamin: De telles procédures peuvent être assez onéreuses pour le requérant. Dans le cas où on en arrive à une décision, par exemple par arbitrage dans le cas d'un licenciement injuste, est-ce que l'indemnité pour perte de salaire, etc., suffit à couvrir les frais juridiques, les déplacements et autres frais inhérents à ce genre de plainte? Est-ce que les plaignants sont suffisamment indemnisés pour cela ou est-ce qu'ils doivent assumer tous ces coûts?

M. Chilton: L'arbitre est habilité à accorder au plaignant le bénéfice des frais et dépens.

M. Benjamin: En effet.

Le président: Monsieur Benjamin, je crois que nous allons devoir couper court ici. Je vous ai déjà accordé beaucoup de temps depuis que je vous ai interrompu.

M. Benjamin: Merci.

[Texte]

The Chairman: Mr. Tupper wanted to ask some questions.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I have just two questions. We have been talking about the process for dismissal, I think. I presume, under part III, the process for grievance by an employee is the same for all items.

Mr. Chilton: We do not call it a grievance process; it is a complaint process.

Mr. Tupper: Complaint process, yes.

Mr. Chilton: If an employee feels he is not receiving what he is entitled to under part III of the Canada Labour Code from the employer, he certainly has the right to go and make a complaint before a labour affairs officer who will then investigate the matter.

Mr. Tupper: So the process is effectively the same for all 13 items.

Mr. Chilton: Yes, except there is no adjudication matter under the balance of the code. Instead, it is a matter that is again negotiated, and there is the possibility of prosecution. It can go into a criminal court instead.

Mr. Tupper: I just want to clarify it. The aspect of unjust dismissal is the only one for which arbitration is available.

Mr. Chilton: Yes. And in the case of route termination, there is the option of being able to appoint an arbitrator in cases where a joint planning committee cannot resolve certain items. But for the balance of the code, particularly recovery of wages and things like this, the mechanism of redress is a complaint to the labour affairs officer.

Mr. Tupper: Yes.

Mr. Chilton: A variety of methods are used to bring about compliance. I find most of the time, good education does it. But we can coach them on to going to civil court or, if need be, we can take prosecution to force an employer to obey the code.

Mr. Tupper: In a case where an employee is not part of a bargaining unit but is obliged to proceed on the base of his or her own wits, how far in your experience has the employee been able to go on his or her own before having to get counsel?

Mr. Chilton: It depends on the section of the code. And it varies according to the employee.

Mr. Tupper: Let us talk about the dismissal one then.

Mr. Chilton: In the unjust dismissal case, there have been employees go right up to adjudication level . . .

Mr. Tupper: By themselves.

Mr. Chilton: —by themselves. They are not required to pay for the adjudicator or anything like that.

Mr. Tupper: Fine, thank you.

Mr. McCormick, have you done an analysis of Bill C-45 from the perspective of recognizing that the bill's intention at

[Traduction]

Le président: M. Tupper voulait lui aussi, poser des questions.

M. Tupper: Monsieur le président, je n'ai que deux questions. Nous avons discuté des licenciements, je crois. À ce sujet, je suppose qu'en application de la partie III, le processus de présentation de griefs de la part d'un employé reste le même dans tous les cas.

M. Chilton: Nous ne disons pas processus de griefs, mais plainte.

M. Tupper: Oui, plainte.

M. Chilton: Si un employé s'estime lésé par l'employeur dans les droits qu'il tient de la partie III du Code canadien du travail, il a certainement le droit de déposer une plainte auprès d'un agent des relations de travail, qui fera alors enquête.

M. Tupper: Le processus est donc le même dans les 13 cas.

M. Chilton: Oui, sauf qu'il n'y a pas d'arbitrage dans le reste des cas couverts par le Code. À la place, il est possible de négocier mais aussi de poursuivre en justice. On s'adresse alors à la cour criminelle.

M. Tupper: Je tenais tout simplement à éclaircir cela. C'est donc seulement en cas de renvoi injustifié qu'on peut recourir à l'arbitrage.

M. Chilton: Oui. Et en cas de renvoi de groupe, il est aussi possible de nommer un arbitre lorsque le comité conjoint de planification ne peut résoudre certaines choses. Toutefois, pour ce qui est des autres motifs pour lesquels on peut invoquer le Code, particulièrement le recouvrement du salaire, le seul mécanisme à la disposition des employés consiste en une plainte auprès de l'agent des relations de travail.

M. Tupper: Oui.

M. Chilton: On recourt à diverses méthodes pour assurer le respect du Code. La plupart du temps, il suffit de faire l'éducation des employeurs. Mais nous pouvons préparer les plaignants à porter leur cause devant un tribunal civil, le cas échéant, ce qui force l'employeur à se conformer au Code.

M. Tupper: Lorsqu'un employé ne fait pas partie d'une unité de négociation mais doit se débrouiller lui-même, d'après votre expérience, combien d'entre eux ont obtenu gain de cause sans devoir recourir aux services d'un avocat?

M. Chilton: Cela dépend de l'article du Code et varie selon l'employé.

M. Tupper: Dans ce cas, parlons du renvoi.

M. Chilton: En cas de renvoi pour motif non justifié, certains employés ont réussi à se rendre jusqu'à l'arbitrage . . .

M. Tupper: D'eux-même.

M. Chilton: . . . d'eux-même. Ils ne sont pas tenus de payer les frais d'arbitrage ni rien d'autre de ce genre.

M. Tupper: Bien, je vous remercie.

Monsieur McCormick, avez-vous analysé le projet de loi C-45 afin de voir s'il vise à accorder aux employés de la

[Text]

the moment is to bring Hill employees up to having, with certain caveats, the same rights as public servants? Have you done an analysis of the bill making such a comparison for identifying the differences?

Mr. McCormick: Yes, I have gone through the bill section by section comparing Bill C-45 with the provisions of the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, would it be possible to have those notes tabled?

The Chairman: I was going to ask Mr. McCormick. First of all, I was going to caution that we have to remember that the witnesses here are servants of the government, and we cannot really ask them for a judgmental or a subjective comment.

Mr. Tupper: We have asked their opinions.

The Chairman: What Dr. Tupper has asked for would not seem to be unreasonable. Mr. McCormick, would it be possible to have the analysis for the benefit of the members, or is it something you would find some difficulty with?

Mr. McCormick: It is purely what I would consider a technical document, setting out the sections of one compared to the sections of the other.

The Chairman: I think it would be of some value to the members to study. If they could be made available to us, we would appreciate it.

Mr. McCormick: The only thing I would ask, Mr. Chairman, since it is done in longhand and rather hurriedly, I could tidy it up a bit perhaps and make it available later.

The Chairman: Could we have it on, say, Monday?

Mr. McCormick: Certainly.

The Chairman: Would this be unreasonable? Thank you very much.

Mr. Tupper: I have no further questions.

The Chairman: Ms Copps, I think you had another brief question. I think we have our other guests here to listen to as well.

Ms Copps: Mr. Chairman, yes. Just on a point of order, I am happy everybody is here. I think it would have been more helpful... I was under the impression that we were going to look at parts III, IV, and V of the Canada Labour Code as a separate thing. There are two obviously major and distinct issues here. This is why I do not want to rush my questioning with Mr. McCormick. I embarked on parts III and IV because of questions by members, and it is quite a different...

[Translation]

Colline parlementaire les mêmes droits que ceux des fonctionnaires, à quelques réserves près? Avez-vous comparé le projet de loi aux autres textes afin de voir s'il y a des différences?

M. McCormick: Oui, j'ai parcouru le projet de loi article par article afin de le comparer à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Tupper: Monsieur le président, peut-on demander que ces notes soient déposées?

Le président: C'est ce que j'allais demander à M. McCormick. Cependant, je demanderais aux membres du Comité de bien vouloir se rappeler que les témoins présents aujourd'hui sont au service du gouvernement et qu'en conséquence, on ne peut leur demander de porter un jugement de valeur sur le contenu du projet de loi.

M. Tupper: Nous leur avons demandé leur avis.

Le président: Ce que M. Tupper vient de demander ne me paraît pas excessif. En conséquence, monsieur McCormick, vous serait-il possible de communiquer votre analyse aux membres du Comité, ou cela vous paraîtrait-il difficile?

M. McCormick: Il s'agit simplement d'un document technique, qui établit des comparaisons entre les dispositions du projet de loi et celles de la loi relative aux fonctionnaires.

Le président: Il serait utile aux membres du Comité. Nous vous serions donc reconnaissants de bien vouloir nous le communiquer.

M. McCormick: La seule chose que je vous demanderais alors, monsieur le président, est de me laisser le temps de le mettre au propre, étant donné qu'il est manuscrit et a été écrit à la hâte; je pourrais vous le faire parvenir un peu plus tard.

Le président: Pourriez-vous nous le communiquer d'ici lundi?

M. McCormick: Certainement.

Le président: Ça n'est pas trop vous demander? Merci beaucoup.

M. Tupper: Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Madame Copps, je crois que vous aviez une autre brève question à poser. Je crois aussi que nous devons entendre nos autres témoins.

Mme Copps: Oui, monsieur le président. Je voudrais simplement invoquer le Règlement, et je suis heureuse que tout le monde soit ici. Je crois qu'il aurait été plus utile... J'avais l'impression que nous allions étudier à part les parties III, IV, et V du Code canadien du travail. Il y a en effet deux questions primordiales et distinctes ici. C'est pour cela que je ne voudrais pas me hâter à interroger M. McCormick. Si j'ai posé des questions au sujet des parties III et IV, c'est parce que les autres membres du Comité ont fait la même chose, et il est tout à fait différent de...

I think the other issue that has been raised is a very important issue, given that the government is likely to

L'autre question qui a été soulevée me paraît très importante étant donné que le gouvernement va probablement

[Texte]

introduce this legislation with or without the amendments we are proposing. I think the issue of what happens to the certification process that has already been embarked upon is probably going to be crucial to them.

I would like to ask Mr. McCormick why he is suggesting that the time element is the element involved, when quite clearly we know that NABET's cards were signed in December when the Public Service Alliance cards were signed within the last two years, and they have been exhaustively examined by the CLRB in advance of a CLRB decision. They spent 20 months looking at whether or not there was support for a bargaining unit. To suggest now that they have to reinvent the wheel is obviously very frustrating for most of the employees involved.

The Chairman: I have to interrupt and make sure we understand that Mr. McCormick is not making that decision himself.

Ms Copps: No, but he made some statements suggesting that under most circumstances a lengthy time frame would contribute to that situation.

The Chairman: Fine, go ahead.

Mr. McCormick: That is true. It is not uncommon to have this, for example, in the private sector where a union will apply for certification under federal jurisdiction; whether the Canada Labour Relations Board took jurisdiction or whether it decided it did not have jurisdiction, or where it took jurisdiction but it was subsequently challenged and the jurisdiction found wanting, for that union then to have to regroup and reapply under a provincial board.

Ms Copps: Yes, but I do not think there is any question that the employees on the Hill are going to be falling under any jurisdiction other than federal jurisdiction.

Mr. McCormick: No, but I am just saying it is not uncommon to have a problem between jurisdictions as to which labour board properly has the authority to deal with . . .

Ms Copps: But that is not a problem in this case.

Mr. McCormick: No, not by way of legislation.

Ms Copps: So what possible reason could there be other than an attempt to block the union?

Mr. McCormick: I do not know the purpose or the intent of this action. Mr. Chairman, I am in your hands on that matter.

The Chairman: Mr. McCormick cannot comment on his intent.

Mr. McCormick: It may be a matter better directed to the Minister.

Ms Copps: Maybe he can comment on the transition of Canada Post from the Public Service Staff Relations Act to the Canada Labour Code. There was no recertification at that time.

[Traduction]

adopter ce projet de loi, avec ou sans les amendements que nous proposons. La question de la demande d'agrément en cours me paraît d'importance fondamentale à ces gens.

J'aimerais donc demander à M. McCormick pourquoi d'après lui, l'élément temps est important, quand il ne fait aucun doute que les cartes de l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion ont été signées en décembre, que celles de l'Alliance de la fonction publique ont été signées au cours des deux dernières années, et que dans les deux cas, il y a eu un examen approfondi préalable de la part du Conseil canadien des relations de travail. En effet, le Conseil a étudié pendant 20 mois la question de savoir si les intéressés voulaient une unité de négociation. Vous comprendrez donc la plupart des employés puissent être très contrariés s'ils doivent tout recommencer.

Le président: Je dois vous interrompre ici afin de préciser que M. McCormick n'est pas celui qui a pris cette décision.

Mme Copps: Non, mais il a tout de même affirmé que dans la plupart des circonstances, un long délai contribue à pareille situation.

Le président: Bien, allez-y.

M. McCormick: C'est vrai. Il n'est pas rare par exemple que dans le secteur privé, un syndicat doive se reformer et redemander l'agrément auprès d'un conseil provincial, même s'il a obtenu l'agrément du conseil fédéral. Cela peut se produire quand le Conseil canadien des relations de travail se déclare compétent ou incompétent, ou encore lorsqu'il est déclaré incompétent à la suite d'une contestation.

Mme Copps: Oui, mais dans le cas des employés de la Colline, il ne fait aucun doute qu'ils relèveront de la compétence fédérale.

M. McCormick: Non, tout ce que je voulais dire, c'est que les conflits de compétence ne sont pas rares en la matière.

Mme Copps: Mais cela ne fait pas problème en l'occurrence.

M. McCormick: Non, pas lorsqu'on procède par voie législative.

Mme Copps: Dans ce cas, quelle autre raison peut-il y avoir si ce n'est d'empêcher la création du syndicat?

M. McCormick: Je ne connais pas l'objectif qui sous-tend cette initiative. Je m'en remets à vous là-dessus, monsieur le président.

Le président: Monsieur McCormick ne peut se prononcer sur ses intentions.

M. McCormick: Il serait préférable d'adresser cette question au ministre.

Mme Copps: Peut-être pourrait-il nous parler de l'exemple des employés de la Société canadienne des postes, qui autrefois relevaient de la Loi sur les relations de travail dans la fonction

[Text]

Mr. McCormick: No, there was not.

The Chairman: Once again, I have to comment there. It was written in the legislation, as I recall at the time, that it would take place in that manner.

Mr. McCormick: Yes.

Ms Copps: Right, but can you explain the process as it occurred at that time? You are talking about a much, much larger and more diverse group than the few employees on the Hill.

Mr. McCormick: Under the Canada Post Corporation Act, provision was made by which both the letter carriers and the Canadian Union of Postal Workers as well as the Public Service Alliance represented certain people as well. They were what was called "grandfathered" in under part V of the code.

My understanding again, realizing that this was not under the board's jurisdiction—we were in fact losing them from our jurisdiction—is that the unions were very concerned in that they had legitimate certifications under the PSSRB, and because of making Canada Post into a crown corporation and bringing it under the code, they did not want to have to proceed through the certification procedure again. I think it was based on the fact that they had a valid certification in existence at the time the Canada Post Corporation Act came into force. They protected those employees and simply grandfathered them under the part V of the code.

Ms Copps: Do you see any parallel between that and the fact that the employees on the Hill did have a legitimate certification until April 23 of this year?

Mr. McCormick: I think the only difference is really that there was not a valid certification in force.

Ms Copps: Do you mean in the last month?

Mr. McCormick: Yes.

Ms Copps: Well, you cannot comment on it. I would suggest that in most of the evidence we have heard—and Mr. Tupper has been here for all the hearings—there has never been a question about the legitimate aspirations of the employees to ally themselves with the collective bargaining unit of their choice. That has not been under discussion. What has been under discussion is the application of PSSRA versus the Canada Labour Code, and it seems to me that throwing this hitch into the works creates very severe problems and indicates bad faith.

The Chairman: What I think you are saying, Ms Copps—and I do not have any problem with that—is that in our questioning of the witnesses, we have run across their desire to have a smooth transition. We have an amendment from the government that in your opinion does not accomplish that.

[Translation]

publique et qui maintenant relèvent du Code canadien du travail. Ils n'avaient pas besoin d'obtenir un nouvel agrément.

M. McCormick: Non, cela n'avait pas été nécessaire.

Le président: Encore une fois, je dois intervenir ici. Si je ne m'abuse, la loi précisait que c'est ainsi que les choses se passeraient.

M. McCormick: Oui.

Mme Copps: C'est juste, mais pouvez-vous expliquer le processus mis en oeuvre à l'époque? Il s'agissait là d'un groupe d'employés beaucoup plus nombreux et divers que les quelques employés de la Colline.

M. McCormick: En vertu de la Loi sur la Société canadienne des postes, le Syndicat des facteurs, le Syndicat canadien des postiers tout comme l'Alliance de la fonction publique représentaient certaines personnes. Il s'agissait là de droits acquis, prévus à la partie V du Code.

Encore une fois, tout en reconnaissant que cette question ne relevait pas de la Commission et que nous nous trouvions même à perdre ces gens, les syndicats insistaient sur le fait qu'ils étaient légitimement accrédités par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et ne voulaient pas avoir à demander de nouveau l'accréditation parce qu'on transformait le service des postes en société de la couronne et qu'on les faisait donc désormais relever du Code canadien du travail. Leur conviction tenait au fait qu'ils détenaient une accréditation tout à fait valide au moment où la loi sur la Société canadienne des postes est entrée en vigueur. Les syndicats ont donc protégé leurs employés grâce aux dispositions relatives aux droits acquis qui figuraient dans la partie V du Code.

Mme Copps: À votre avis, y a-t-il un parallèle entre cela et le fait que les employés de la Colline étaient eux aussi légitimement accrédités jusqu'au 23 avril de cette année?

M. McCormick: Je crois que la seule différence est qu'il n'y avait pas vraiment d'accréditation valide en vigueur.

Mme Copps: Vous voulez dire au cours du mois dernier?

M. McCormick: Oui.

Mme Copps: Et bien, vous ne pouvez faire de remarques là-dessus. À mon avis cependant, à en juger d'après la majorité des témoignages que nous avons entendus ici, et M. Tupper a assisté à toutes nos audiences, on n'a jamais remis en question l'aspiration légitime des employés à une unité de négociation collective de leur choix. On ne l'a pas du tout contestée. Ce dont on a discuté, ce sont les avantages respectifs de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et du Code canadien du travail, or il me semble que si l'on invoque cet élément maintenant, cela va créer des problèmes très graves et dénote de la mauvaise foi.

Le président: Je ne vois pas d'objection à ce que vous affirmiez, que nous avons tous remarqué que les employés veulent que la transition se fasse sans problème. Or l'amendement présenté par le parti gouvernemental ne vous paraît pas susceptible d'assurer cela.

[Texte]

• 1205

[Traduction]

Ms Coppes: Right.

The Chairman: And when we get to clause by clause, we will have an opportunity to debate that one and see where we come out. I think this is really what you are saying.

Ms Coppes: That is right.

The Chairman: That is no problem.

Mr. Benjamin: I am just wondering if any of these gentlemen would care to comment, if I may have a supplementary, if those bargaining units certified up until April 23, they have been certified because those who are doing the certification are satisfied that they have sufficient evidence to justify certifying them. Now, surely it is a fundamental element of labour law...

The Chairman: Mr. Benjamin, you are challenging a decision that is before the court, I think, are you not?

Mr. Benjamin: I do not know.

The Chairman: Yes. I think you are challenging a decision that is before the court.

Mr. Benjamin: Well, I am just wondering, is it not a principle that whether a bargaining unit is certified or stays certified or get decertified is entirely up to the membership, and if a significant number say they want out of the union, then the board may order a certification vote?

The Chairman: Not to put words in Mr. McCormick's mouth, but I think what he is trying to say to us is that there is a question before the courts today as to whether or not they were properly certified. This is the question before the courts.

Ms Coppes: Mr. Chairman, I do not think the question is the process of certification. No one has ever challenged the process of certification. What they have challenged is under which law there should be certification—under the Canada Labour Code or under whatever. The process is important—that we can transfer all the cards and all the certification to the new law, whatever it is.

The Chairman: That is a fine point; as I said a moment ago, it is something we will come to in clause by clause. We will debate it and we may get a different amendment from the government, but we cannot ask these gentlemen to pass judgment on that. It is not within their jurisdiction.

Having said that, gentlemen, thank you very much; what you have given us has been very, very helpful. We may come back to you for technical questions as we move through clause by clause and I would guess, since you are all employees of the government in Ottawa, we would find you somewhere if we need to get into that sort of thing.

I thank you very much for appearing before us this morning and giving us the benefit of your judgment. We will now ask

Mme Coppes: Précisément.

Le président: Lorsque nous en serons à l'examen article par article, nous pourrions en discuter pour voir ce que cela donnera. Je crois que c'est à cela que vous voulez en venir.

Mme Coppes: C'est exact.

Le président: Qu'à cela ne tienne.

M. Benjamin: Si vous me permettez d'intervenir, j'aimerais savoir si l'un de nos témoins peut nous dire si les unités de négociation accréditées jusqu'au 23 avril l'ont été parce que ceux qui accordent l'agrément étaient convaincus qu'il existait des preuves suffisantes à cet effet. Or il me semble qu'un élément fondamental du droit du travail...

Le président: Monsieur Benjamin, n'êtes-vous pas en train de contester une décision qui a été portée devant les tribunaux?

M. Benjamin: Je ne sais pas.

Le président: Si. Vous êtes en train de contester une décision dont les tribunaux ont été saisis.

M. Benjamin: Eh bien, je me demandais si le maintien ou la révocation de l'agrément ne dépend pas uniquement des adhérents, et si le conseil a le droit d'ordonner la tenue d'un vote relatif à l'accréditation lorsqu'un nombre important de membres veulent se retirer du syndicat.

Le président: Je ne cherche pas à prêter des propos à M. McCormick, mais je crois que ce qu'il essaie de nous dire, c'est qu'en ce moment, les tribunaux sont saisis de la question de savoir si l'accréditation était valide. C'est cette question qui est pendante devant les tribunaux.

Mme Coppes: Monsieur le président, à mon avis, la question ne porte pas sur le processus d'accréditation. Personne n'a jamais contesté ce processus. Ce dont il est question, c'est de savoir quelle loi doit régir cette accréditation, le Code canadien du travail ou une autre. Le processus est important, qui permet que l'on transfère toutes les cartes et toutes les accréditations de telle sorte que la situation relève désormais de la nouvelle loi, quelle qu'elle soit.

Le président: C'est une nuance très délicate; ainsi que je viens de le dire, nous discuterons de cette question lorsque nous en serons à l'examen article par article. Nous en discuterons et peut-être le parti ministériel présentera-t-il un amendement différent, mais entre-temps, nous ne pouvons demander à ces messieurs de se prononcer là-dessus. Cela ne relève pas de leur compétence.

Cela dit, messieurs, je vous remercie très vivement; votre témoignage nous a été extrêmement utile. Il se peut que nous recourions de nouveau à vos lumières sur des questions techniques lorsque nous en serons à l'examen article par article, et étant donné que vous travaillez tous à Ottawa, nous vous retrouverons le cas échéant.

Je vous remercie donc de nouveau très vivement d'avoir bien voulu témoigner devant nous ce matin et de nous avoir fait

[Text]

you to leave the chairs and we will bring Mr. Spicer, Dr. Blain, and Mr. Riedel to answer questions.

Mr. Benjamin: How long are we sitting, Mr. Chairman?

The Chairman: I have to leave, Mr. Benjamin, but I have asked Dr. Tupper to take the chair for a few moments. I am going to see just how the questioning is going in this case and then we will go from there. I will start my comments right now.

Right now, I think we are in a particularly difficult area. The members of the committee were given, in confidence and in camera, some information over two meetings. I have to caution members of the committee that the events and names which they heard were given to them in camera and are not to be repeated in a public meeting.

I am distressed that in the newspaper this morning there is some evidence that someone—I am confident it is not the members—has talked to the press about a meeting that took place, I think it was a week ago yesterday, and I am very disturbed. I am very upset that this has taken place. I do not want a repeat of it in what we heard from the PSAC in the two meetings we sat with them.

So I caution the members that in their questioning they are going to have to be very circumspect and be very, very careful. Their questions are going to have to be very carefully worded to these gentlemen.

Now we have before us Mr. Riedel and Dr. Blain, who have been with us before; they should not need reintroduction. Mr. Spicer, the . . . I was going to say venerable librarian, but that could be misunderstood, so our exceptional Parliamentary Librarian is with us this morning. Mr. Spicer, perhaps for the sake of the committee, you would introduce the gentleman on your right. I know him, but would you introduce him for us?

• 1210

Mr. Erik J. Spicer (Parliamentary Librarian, Library of Parliament): Jacques Cardinal is my director of Administration and Personnel Branch.

The Chairman: Thank you, Mr. Spicer. I think we will move directly to questions and I am going to ask Dr. Tupper first if he has any questions since I am going to leave the chair in about five minutes and allow him to take the chair over for the balance of the meeting.

Mr. Benjamin: Should we sit until 12.30 p.m. or what?

The Chairman: Yes, we usually sit until 12.30 p.m., Dr. Tupper.

Mr. Tupper: Thank you very much, Mr. Chairman. I suppose my question is for either Dr. Blain or Mr. Riedel. I think one of the difficulties that the committee has been

[Translation]

bénéficier de vos connaissances. Maintenant, je vais vous demander de bien vouloir céder votre place à MM. Spicer, Blain et Riedel, qui sont nos témoins suivants.

M. Benjamin: Jusqu'à quelle heure siégeons-nous, monsieur le président?

Le président: Je dois partir, monsieur Benjamin, mais j'ai demandé à M. Tupper d'assurer la présidence pendant ces quelques moments. Je vais tout simplement voir comment évoluent les questions puis nous prendrons une décision. Pour le moment, quelques remarques.

Nous abordons maintenant une étape très difficile. Les membres du Comité ont en effet pris connaissance de renseignements confidentiels pendant deux séances à huis clos. Je dois donc vous mettre en garde de ne pas divulguer les faits et les noms que vous avez entendus lors de ces réunions.

Je suis peiné que dans le journal de ce matin, la teneur de ce qui est rapporté donne à croire que quelqu'un a parlé aux journalistes au sujet d'une de ces réunions, qui a eu lieu il y a une semaine hier; je le répète, j'en suis peiné et alarmé. Je suis sûr que ce n'est pas l'un de nos membres, mais je suis vraiment affecté qu'une telle chose se soit produite. Je tiens à ce qu'elle ne se reproduise pas au sujet des témoignages relatifs à l'AFPC, dont nous avons entendu les représentants au cours des deux autres séances.

Je mets donc les membres en garde et leur demande de faire preuve de circonspection et d'une très grande prudence. Il faudra qu'ils formulent les questions à poser à ces témoins avec le plus grand soin.

Pour en revenir à la séance d'aujourd'hui, nous accueillons maintenant M. Riedel et M. Blain, qui ont déjà témoigné devant nous; il n'est donc pas nécessaire de les présenter de nouveau. Pour M. Spicer, j'allais dire notre vénérable bibliothécaire, mais cela risquerait de causer un malentendu; je le présenterai donc comme notre remarquable bibliothécaire parlementaire. Monsieur Spicer, auriez-vous l'obligeance de nous présenter celui qui est assis à votre droite. Pour ma part, je le connais, mais voudriez-vous bien nous le présenter tout de même?

M. Erik J. Spicer (bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement): Jacques Cardinal est directeur de l'administration et du personnel à la Bibliothèque du Parlement.

Le président: Merci, monsieur Spicer. Nous passerons directement aux questions et, comme je dois m'en aller dans environ cinq minutes, je donnerai la parole d'abord à M. Tupper et lui demanderai d'assumer la présidence après mon départ.

M. Benjamin: Est-ce que nous siégerons jusqu'à 12h30?

Le président: Oui, normalement le Comité siège jusqu'à 12h30.

M. Tupper: Merci beaucoup, monsieur le président. Ma question s'adresse à M. Blain ou à M. Riedel. Plusieurs témoins ont soulevé devant le Comité le problème constitué par

[Texte]

confronted with is the appeal process where employees have had grievances. I find that this has been paramount among their concerns. You have been following the hearings as closely as any of us have been in that sense, I think.

There seems to be this situation where in fact those administrators who make the decisions about a particular employee for whatever reason are also the ones who sit in judgment in the appeal process, or there are colleagues who are closely allied with that person. Mr. Riedel, I wonder if you can comment on that. Secondly, I wonder what difficulties you would see the administrative process being confronted with if we had in fact a third-party grievance process.

Mr. Edward A. Riedel (Acting Administrator of the House of Commons): Mr. Chairman, I think there may well be a perceived reluctance on the part of employees to appeal or to grieve regarding a matter when those employees feel that the same manager or similar managers will be judging their appeals. The appeal process is such, though, that once the matter has gone beyond the first immediate supervisor it will then go to the subsequent supervisory levels; and as you may know, the final grievance process will be at the Speaker's level.

We have tried to provide as much independence in the process as possible. Perhaps I could just ask Dr. Blain to comment on the actual composition of the bodies that hear the appeals and the grievances. I think there are two distinct subjects here.

Dr. Robert C. Blain (Director General, Human Resources Directorate, House of Commons): Thank you. There are a number of levels in our grievance procedure. It is in-house, from the very informal complaint level to the formal hearing level. For your information, in the last four years there were 48 grievances submitted to our grievance procedure. Since April 1982, 48 formal grievances were lodged. Nine of those grievances were subsequently withdrawn for a variety of reasons. So 39 formal grievances were heard. Of these, 15 grievances were fully sustained—that is, the grievor's redress was obtained through the mechanism—21 grievances were rejected or denied, and 3 grievors had their redress partially obtained.

Now as the grievance moves up through the grievance procedure from one management level to the next, the ultimate and final level is the Speaker or a committee appointed by the Speaker to hear the grievance at the final level.

Mr. Tupper: Dr. Blain, has any of it gone in fact to the Speaker?

Dr. Blain: Yes, I do not have the numbers of grievances by level but there are indeed a number of grievances that went to the final level.

Mr. Tupper: How many of the grievances would have gone beyond the immediate supervisor—in other words, into the middle-level process?

Dr. Blain: I unfortunately do not have that breakdown. I could obtain it for you if you want.

Mr. Tupper: Can you then comment on the other part of my question?

[Traduction]

les griefs, qui semble être une des principales préoccupations des employés de la colline. À cet égard, je crois que vous avez suivi les débats du Comité d'aussi près que nous.

Il semble que ce sont les mêmes administrateurs qui prennent les décisions touchant un employé quelconque sont également saisis de l'appel, ou tout au moins, des collègues très proches. J'aimerais savoir ce qu'en pense M. Reidel. Deuxièmement, en quoi le processus administratif serait-il entravé s'il existait un processus de règlement des griefs faisant appel à un tiers.

M. Edward A. Riedel (administrateur intérimaire, Chambre des communes): Monsieur le président, je crois en effet que les employés de la colline hésitent à présenter un grief, s'ils pensent que ce grief sera instruit par le gestionnaire même qui a pris la décision contestée. En revanche, le processus de règlement des griefs est tel que si le grief n'est pas rejeté au premier palier, il passe au palier supérieur et, comme vous le savez peut-être, le président de la Chambre constitue l'ultime palier.

Nous avons essayé de rendre le processus aussi impartial que possible. Je demanderais à M. Blain de vous décrire la composition des diverses instances appelées à entendre les appels et les griefs.

M. Robert C. Blain (directeur général, Direction générale des ressources humaines, Chambre des communes): Merci. La procédure de règlement des griefs comporte plusieurs paliers. Il s'agit d'un système interne et les modalités varient allant de la plainte déposée sans formalités jusqu'à l'audience officielle. À titre d'information, depuis avril 1982, c'est-à-dire au cours des quatre dernières années, 48 griefs ont été officiellement déposés. Neuf d'entre eux ont été retirés pour une raison ou pour une autre, et les 39 autres ont été entendus. De ceux-ci 15 ont été accueillis, c'est-à-dire que la partie lésée a obtenu gain de cause, 21 ont été rejetés et trois ont donné lieu à des mesures partielles de redressement.

Le processus est tel que le grief passe d'un palier à l'autre, jusqu'au palier final constitué par le président de la Chambre ou par un comité nommé par lui.

M. Tupper: Monsieur Blain, certains des griefs ont-ils été entendus au dernier palier?

M. Blain: Je n'ai pas la ventilation des griefs par palier, mais un certain nombre d'entre eux ont été entendus au palier final.

M. Tupper: Combien de griefs n'ont pas été réglés au premier palier, et ont été confiés aux paliers intermédiaires?

M. Blain: Malheureusement, je n'ai pas cette ventilation avec moi, mais je peux vous la transmettre ultérieurement.

M. Tupper: Pourriez-vous répondre à la deuxième partie de ma question?

[Text]

• 1215

Mr. Riedel: I certainly do not see unsurmountable problems or difficulties in dealing with the third-party process. Because there would be another step in the process, it would, of course, involve some additional administrative involvement at the managerial level. That would be trying on the part of the management. I certainly cannot point out or describe for you any unsurmountable or terribly difficult problems that we encounter as a result.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, this goes back to the earlier statement I made that we would obviously do our best to implement whatever legislation is finally agreed to.

The Chairman: Ladies and gentlemen, as I have to chair another meeting in five minutes, I am going to ask Dr. Tupper to take the Chair. I caution you, as I am sure Dr. Tupper will, that we must ask questions that are of a general nature so that we do not disclose those things we heard in camera these past few days. I apologize for having to leave. Thank you very much.

The Acting Chairman (Mr. Tupper): Sheila, do you wish to proceed?

Ms Copps: Could you give us an idea of the nature of the grievances?

Dr. Blain: The grievances are against the application of our terms and conditions of employment or against the interpretation of our policies.

I will just rattle off the nature of the grievance. It relates to the application of hours of work; questions of discipline; overtime; suspension; rejection on probation; the application of leave policy, bereavement leave, special leave; medical certificates; the denial of sick leave; transfer; language requirements; loss of parking privilege; language policy; and absenteeism. There is no specific area of grievance. It cuts across the terms and conditions of employment.

Ms Copps: Obviously it specifically excludes questions of classification.

Dr. Blain: There is a grievance procedure related to classification per se.

Ms Copps: Has that ever been utilized?

Dr. Blain: Yes, it has. That is a two-tiered grievance procedure. The first level involves the director of personnel services. The final level involves the administrative committee of the House of Commons.

Ms Copps: As administrators, you are required to carry out the application of whatever bill is approved by the House. In that regard, why did you feel it was necessary to have persons from management sitting in on the hearings all the way along this process, given that complaints of intimidation have been levelled by employees in a general way? I think that is part of the public record. I stated that last week. Given that you have

[Translation]

M. Riedel: J'estime qu'un processus faisant appel à un tiers ne présente pas de problèmes insurmontables. Comme le processus comporterait un autre palier, il faudrait que les gestionnaires effectuent certains travaux complémentaires d'administration. Cependant, je ne crois pas que cela créerait des problèmes insurmontables ou particulièrement épineux.

M. Tupper: Monsieur le président, j'aimerais revenir sur la déclaration que j'ai faite tout à l'heure, à savoir que le Comité s'efforcera dans toute la mesure du possible de mettre en oeuvre tout projet de loi que le Comité jugera bon d'adopter.

Le président: Mesdames et messieurs, comme je dois assurer la présidence d'un autre comité dans cinq minutes, je demanderais à M. Tupper de me remplacer. Je vous demanderais, comme le fera sans doute M. Tupper aussi, de ne poser que des questions d'ordre général, car il ne faut pas divulguer les renseignements qui nous ont été donnés pendant les séances tenues à huis clos ces derniers jours. Je m'excuse, mais je dois partir. Merci beaucoup.

Le président suppléant (M. Tupper): M^{me} Copps, vous voulez prendre la parole?

Mme Copps: Pourriez-vous nous donner une idée du type de griefs présentés?

M. Blain: Les griefs concernent l'application des conditions d'emploi ou l'interprétation de nos politiques.

Je puis vous énumérer les grandes catégories, à savoir les heures de travail, la discipline, les heures supplémentaires, les suspensions, les renvois pendant la période probatoire, l'application de la politique en matière de congés, les congés en cas de deuil, les congés spéciaux, les certificats du médecin, le refus d'accorder des congés de maladie, les mutations, les exigences linguistiques, la perte du droit au stationnement, la politique linguistique et l'absentéisme. Les griefs présentés ne sont pas concentrés dans un domaine particulier, mais ils recourent plutôt l'ensemble des conditions d'emploi.

Mme Copps: Bien entendu, les questions ayant trait à la classification sont expressément exclues.

M. Blain: Il y a une procédure distincte qui permet aux employés de présenter un grief en matière de classification.

Mme Copps: Y a-t-on déjà eu recours?

M. Blain: Oui. La procédure comporte deux paliers, le premier étant le directeur du personnel et le deuxième, le comité administratif de la Chambre des communes.

Mme Copps: En votre qualité d'administrateurs, vous êtes tenus d'appliquer le projet de loi qu'adoptera la Chambre des communes. À cet égard, pourquoi avez-vous cru bon de demander à certains de vos administrateurs d'assister à toutes les séances de ce Comité, surtout que les employés se sont plaints en général d'avoir été intimidés? J'en ai discuté la semaine dernière, ces plaintes sont connues de tout le monde et

[Texte]

to accept whatever comes down the pipe, why do you have to be here?

Mr. Riedel: First of all, I wish to assure you personally that there is no intent on our part to have any intimidation reflected in the fact that our managers are here. The managers here today, if I may use the present example, are the ones who will be directly involved in the implementation and application of that legislation. From my perspective, that is why some of my people are here. Secondly, in the event there is additional information required that I cannot respond to, for example, of a legal nature, it would be useful to have someone here in that respect.

We also have someone here who has additional details on the kinds of matters Dr. Blain has been speaking to, such as the number of incidents of grievances, etc. I am not sure if I have answered you . . .

Ms Coppes: Yes. I think you have answered the question. I am not sure that the information could not have been garnered by a judicious reading of the recorded events. However, I do not want to spend a lot of time on that.

I would like to ask some questions relating to the hiring of people in the House of Commons. How do you hire . . .

The Acting Chairman (Mr. Tupper): I do not want to interfere, but perhaps each of us could confine ourselves to five minutes.

• 1220

Ms Coppes: Okay.

The Acting Chairman (Mr. Tupper): Then we can decide later whether we want to invite our witnesses back again or carry on beyond 12.30 p.m.

Ms Coppes: How do you hire people? Do you ever hire without competition? If so, what is the percentage of people who are hired without competition and why?

Dr. Blain: All hiring and promotions, with one area of exception, are done through a competitive process. There are perhaps four or five cases where a promotion or an appointment was made without the competitive process. In those instances a recommendation is made to the executive committee, and the reasons for an appointment without competition. But 99% of all appointments and hiring are done through the competitive process.

Ms Coppes: Who is the executive committee?

Dr. Blain: Mr. Bosley, Mr. Riedel, Dr. Koester, and Mr. Cloutier.

Ms Coppes: Could you give us some indication of what constitutes an exception? What possible reason could there be for hiring somebody without a competition?

Dr. Blain: I could give you four or five unique cases where that question arose. But generally, it relates to a fairly unique

[Traduction]

étant donné que vous devez de toute façon accepter le projet de loi qui sera adopté, pourquoi vos administrateurs sont-ils ici?

M. Riedel: Tout d'abord, je tiens à vous assurer personnellement que la présence de nos administrateurs ne représente pas du tout un effort d'intimidation de notre part. Les administrateurs présents aujourd'hui seront appelés à participer directement à la mise en oeuvre et à l'application du projet de loi. Voilà pourquoi certains de mes collaborateurs suivent les débats du Comité. Deuxièmement, dans l'éventualité où il faudrait fournir des renseignements additionnels, par exemple des renseignements de nature juridique, comme je ne suis pas là moi-même, nous avons décidé qu'il serait bon d'envoyer des représentants.

Nous avons également sur place un employé qui peut fournir des renseignements additionnels au sujet des questions dont parlait M. Blain, telles que le nombre de griefs et ainsi de suite. Est-ce que j'ai répondu à votre question?

Mme Coppes: Oui, je crois que vous avez répondu. Cependant, je ne suis pas certaine que ces mêmes renseignements ne puissent pas être obtenus grâce à une lecture judicieuse du procès-verbal. Enfin, je ne veux pas m'attarder sur cette question.

J'aimerais maintenant vous poser des questions au sujet du recrutement des employés de la Chambre des communes. Quelles sont vos pratiques . . .

Le président suppléant (M. Tupper): Je ne veux pas vous interrompre, mais je demanderais à tous les membres de se limiter à cinq minutes.

Mme Coppes: Très bien.

Le président suppléant (M. Tupper): Nous pourrions décider plus tard s'il faut demander aux témoins de comparaître de nouveau, ou s'il vaut mieux siéger après 12h30.

Mme Coppes: Comment recrutez-vous vos employés? Procédez-vous par concours? Dans l'affirmative, quel est le pourcentage d'employés recrutés sans concours, et pourquoi?

M. Blain: Le recrutement et les promotions s'effectuent grâce à des concours, excepté dans un domaine précis. En effet, nous n'avons pas eu recours au concours dans le cas de quatre ou cinq promotions ou nominations. Dans ces cas, une recommandation a été faite au comité exécutif, avec explication des motifs justifiant la nomination sans concours. Cependant, 99 p.100 de toutes les nominations s'effectuent par concours.

Mme Coppes: Quels sont les membres du Comité exécutif?

M. Blain: MM. Bosley, Waddel, Koester et Cloutier.

Mme Coppes: Pourriez-vous nous expliquer pourquoi certains cas sont exceptionnels? Quelle raison peut justifier le recrutement d'un employé sans concours?

M. Blain: Je pourrais vous donner quatre ou cinq cas précis. En règle générale, il s'agit de cas où il existait un candidat tout à fait spécial et qui, de toute évidence, était le candidat idéal.

[Text]

and evident candidate for a particular job. That is one instance.

Ms Copps: How do you know that they are unique if you do not have a competition?

Dr. Blain: We have sufficient details and knowledge about the population—I am talking of the House population here—to ascertain that if that particular person were appointed without a competition, that appointment would not prejudice the rights of the other people. In any event, an appointment without competition is always subject to appeal. If we have missed a particular candidate out there, he has the right to make an appeal.

Ms Copps: If you do not have a competition, how do they appeal?

Dr. Blain: We post it on the bulletin boards.

Ms Copps: You say you are hiring and promoting some people without a competition. How do others appeal a position that has been garnered through non-competition?

Dr. Blain: The appointment is posted subject to appeal. We put on the bulletin boards that so-and-so has been appointed without competition, and anyone who wants to challenge that particular decision is welcome to do so.

Ms Copps: And has anybody every challenged it?

Dr. Blain: Frankly, I cannot remember, but I could find out. I do not think so, but I would have to find out.

Ms Copps: Would you challenge it?

Dr. Blain: If I felt I had grounds, yes.

The Acting Chairman (Mr. Tupper): Thank you, Miss Copps. Mr. Daubney, please.

Mr. Daubney: Thank you. You have heard the evidence of the previous witnesses on the code. What are the differences between the existing regime? I realize, of course, for our employees and members' employees, it is a whole new body of protection for those people. But for other employees at the House of Commons is this giving them in fact more rights or fewer rights?

Mr. Riedel: I am not qualified from a legal point of view. If I understand the question correctly, I think you are asking me a question you raised with the previous witnesses, and that is: What rights do they now have and how do these compare with what is in the proposed bill?

My understanding is that there is no other legislation that prevails, which has been established and is in force now, that would give them the kinds of rights that you have referred to. My understanding is that the rights that the employees have are those which have been specified by management of the House of Commons, and which are contained in our policy manual, for example, for the Human Resources Directorate. Again, I cannot speak as a lawyer, because I am not qualified

[Translation]

Mme Copps: Comment pouvez-vous déterminer si ces candidats ont des qualités tout à fait spéciales, en l'absence d'un concours?

M. Blain: Les renseignements détaillés que nous avons au sujet des employés de la Chambre nous permettent de conclure que, si nous procédions à une nomination sans concours, cette nomination ne compromet pas les droits des autres employés. Quoi qu'il en soit, les personnes qui s'estiment compétentes ont toujours la possibilité d'interjeter appel des nominations sans concours.

Mme Copps: S'il n'y a pas de concours, comment ces personnes peuvent-elles en appeler de la nomination?

M. Blain: Il y a un avis au tableau d'affichage.

Mme Copps: Étant donné que certains emplois et certaines promotions sont accordés sans concours, je me demande comment les autres employés peuvent interjeter appel d'une nomination faite sans concours?

M. Blain: L'avis de nomination est affiché et la nomination est faite sous réserve du droit d'appel. L'avis comporte le nom de la personne nommée sans concours et quiconque veut en appeler est tout à fait libre de le faire.

Mme Copps: Cela s'est-il déjà fait?

M. Blain: Je ne suis pas certain, mais je puis me renseigner. Je ne crois pas qu'on ait déjà eu recours à ce mécanisme, mais je vais vérifier.

Mme Copps: Vous-même, est-ce que vous interjetteriez appel?

M. Blain: Si j'estimais que j'avais des motifs valables, oui.

Le président suppléant (M. Tupper): Merci, madame Copps. Monsieur Daubney, s'il vous plaît.

M. Daubney: Merci. Vous avez entendu le témoin précédent qui a parlé du Code du travail. Quelle est la différence entre celui-ci et le régime en place? Je sais, bien entendu, que le Code accorderait aux employés de la Colline et aux employés des députés une protection qu'ils n'ont pas actuellement, mais qu'en serait-il des employés de la Chambre des communes, est-ce qu'ils auraient davantage de droits, ou moins de droits?

M. Riedel: Je ne suis pas avocat, mais si je vous ai bien compris, vous me posez la question que vous avez posée au témoin précédent, à savoir quels droits ont ces employés actuellement et comment ceux-ci se comparent aux droits que leur conférerait le projet de loi?

Selon mes renseignements, il n'existe actuellement aucune autre loi en vigueur qui leur donne les droits dont vous avez parlé. Les droits dont bénéficient actuellement les employés ont été prévus expressément par l'administration de la Chambre des communes et ils figurent dans le guide de politique administrative de la Direction générale des ressources humaines. Je vous rappelle que je ne suis pas avocat, mais c'est comme ça que je vois la situation actuelle.

[Texte]

in that area. But that is the understanding under which I have been operating.

Mr. Daubney: So those are unilateral, if you want, rights granted by management, which could presumably be withdrawn at any time. But now, under the code, they will not be able to.

Mr. Riedel: In the sense that they were ultimately approved by the Board of Internal Economy and reviewed at subordinate levels, at the executive committee, the administrative committee, etc. I think, in that case, yes.

• 1225

Mr. Daubney: We heard allegations in camera—and you have read them in the paper—of charges of nepotism and so on in hiring practices in the House. In your view, how widespread is this, if it exists at all, and would you be prepared to comment on those charges?

Mr. Riedel: In my own perception, in my own experience with the House, I would not categorize them as being widespread. Some of the allegations we have seen, particularly those in the press, pre-date the current administrative policies and practices which we have been developing since approximately 1980.

However, it is difficult for us to tell, from the information presented, exactly when these occurrences took place. We have looked at them, yes. We have in some cases been able to identify them closely with our information and our records. In other cases, we have not. In at least one or two cases, I have had real difficulty in pinpointing when the event took place and where, which leads me to conclude that perhaps it took place before 1980.

Mr. Daubney: Do you have any examples though that took place subsequent to that date, in the last couple of years? Have you been able to identify any?

Mr. Riedel: Over and above the ones that were referred to or including the ones that were referred to?

Mr. Daubney: Both.

Mr. Riedel: Yes. Would you like me to comment on some of the ones that were carried in the press, for example?

Mr. Daubney: Yes.

Ms Copps: Just on a point of order, are you referring now to the Canadian Labour Congress brief?

Mr. Riedel: Yes.

Ms Copps: Because it is a different situation.

Mr. Riedel: Some of which had been mentioned earlier . . .

Ms Copps: That was an open public meeting. Those allegations were made openly and publicly, not in camera.

Mr. Riedel: Yes.

[Traduction]

M. Daubney: Il s'agit donc de droits conférés unilatéralement par l'administration, laquelle pourrait les révoquer à tout moment. En revanche, en vertu du Code, cela serait interdit.

M. Riedel: Vous avez raison, dans la mesure où la politique est approuvée par le Bureau de régie interne, et revue aux instances inférieures, comme le Comité exécutif, le Comité administratif, et ainsi de suite.

M. Daubney: Vous avez sans doute lu dans les journaux que pendant les séances à huis clos, certains témoins s'étaient plaints de népotisme dans le recrutement des employés de la Chambre des communes. A votre avis, cette pratique existe-t-elle et, dans l'affirmative, est-elle très répandue et que pensez-vous de cette allégation?

M. Riedel: D'après mon expérience, je ne crois pas que cette pratique soit très répandue. Certaines des allégations faites, particulièrement dans la presse, concernent des décisions prises avant la mise en oeuvre, en 1980, de la politique et des pratiques administratives actuellement en vigueur.

Toutefois, en se basant sur les renseignements fournis, il est difficile pour nous de déterminer exactement quand les événements en question ont eu lieu. Nous avons étudié ces cas et avons constaté que les renseignements fournis correspondent parfois à ceux que renferment nos dossiers, et parfois pas. Dans un ou deux cas en particulier, j'ai eu bien du mal à fixer précisément la période et l'endroit où la chose s'est produite, ce qui me porte à croire que cela s'est passé avant 1980.

M. Daubney: Avez-vous pu isoler des cas qui se sont produits après 1980?

M. Riedel: En plus des cas mentionnés ou y compris les cas mentionnés?

M. Daubney: Les deux.

M. Riedel: Oui. Voulez-vous que je vous parle des cas exposés dans la presse, par exemple?

M. Daubney: Oui.

Mme Copps: À titre de renseignement, est-ce que vous parlez maintenant du mémoire présenté par le Congrès du travail du Canada?

M. Riedel: Oui.

Mme Copps: Ce mémoire fait état d'une situation entièrement différente.

M. Riedel: On en avait déjà parlé avant . . .

Mme Copps: Les allégations en question ont été faites ouvertement pendant une séance publique, et non pendant une séance à huis clos.

M. Riedel: Oui.

[Text]

Mr. Daubney: Those are the ones I am asking him to comment on, the ones that were reported in *The Globe and Mail*.

Mr. Riedel: The point I am making though is that in some cases we have not been able to make a direct match, and I would assume the committee would not wish me to get into names or to identify even the organizational units necessarily.

By way of example, there was a reference in the press to sexual harassment and certain events that took place. The case we were able to identify from our own records indicated that ultimately, in fact, the matter was brought to management's attention. In conjunction with human resources, management did meet with the particular manager, and subsequently disciplinary action was taken and the employee was advised, and I gather that this particular employee is still in the same position.

Mr. Daubney: What was the nature of the discipline?

Mr. Riedel: In this particular case, it was a reprimand.

Mr. Daubney: Just a reprimand?

Mr. Riedel: In another case, the newspaper article indicated that a cafeteria employee had cut his hand. We have had a number of incidents where employees have cut themselves. The article indicated, and I believe the testimony indicated, that this employee was told by the nurse to go home, and the manager countermanded that recommendation. In the particular case I can relate to, the nurse cannot recall that she actually said to go home; she may have said it is quite likely you may have to go home. As far as I can determine, the employee did remain on the job. Whether or not the wound was that serious, I just do not know. I cannot judge at this stage.

Mr. Benjamin: For health reasons on food, you would send him home. Any infection in the wound or anything like that or in the bandage... You are not going to have him handling food, surely to God.

Mr. Riedel: In this particular case, I am sorry, I do not know whether the employee was handling food or was working in some other area of the cafeteria.

Mr. Benjamin: Food or dishes, anything...

Ms Copps: I thought you investigated it.

Mr. Riedel: Yes. What I am indicating is that I do not have all the nitty-gritty of the investigation before me. I have tried to acquaint myself with some of the details, in the event that these items came up.

• 1230

The Acting Chairmam (Mr. Tupper): Mr. Riedel, I am just trying to pull my memory back to the question that was put to you. I thought the question related to nepotism.

Mr. Daubney: Mr. Chairman, the general charges that appeared in the press are arising out of the meeting referred

[Translation]

M. Daubney: Justement, je cherche à connaître l'opinion du témoin sur les cas cités dans le *Globe and Mail*.

M. Riedel: Je vous rappelle que dans certains cas, nous n'avons pu établir une correspondance entre les allégations et les renseignements dont nous disposons et je présume que le Comité tient à ce que je n'identifie pas les personnes, ni même les services, en cause.

Les journaux ont parlé, par exemple, d'un cas de harcèlement sexuel. D'après nos documents, il semble que le cas avait été porté à l'attention de la direction. Il y a eu une réunion entre les administrateurs, le service des ressources humaines et le superviseur en question, et par la suite, des mesures disciplinaires ont été prises et l'employée, qui occupe, je suppose, toujours le même poste, a été informée de la décision prise.

M. Daubney: Quelles étaient ces mesures disciplinaires?

M. Riedel: Il s'agissait d'une réprimande.

M. Daubney: Une réprimande seulement?

M. Riedel: Les journaux ont également soulevé le cas d'un employé de la cafétéria qui s'était coupé la main, ce qui se produit assez souvent. Selon l'article en question, et cela aurait été corroboré par les témoins, l'infirmière aurait dit à l'employé en question de rentrer chez lui, mais l'administrateur aurait refusé de lui en donner la permission. Toutefois, l'infirmière ne peut se rappeler si elle a effectivement dit à l'employé de rentrer chez lui. Elle l'a fort probablement fait, mais elle ne s'en souvient pas. Selon mes renseignements, l'employé est resté sur place, mais je ne saurais dire s'il s'agissait d'une blessure grave ou non.

M. Benjamin: Il me semble que quiconque manipule des aliments et se blesse doit rentrer chez lui, car toute infection peut se transmettre aux aliments, bon Dieu.

M. Riedel: Malheureusement, je ne sais pas si l'employé en question préparait des aliments ou s'il travaillait ailleurs dans la cafétéria.

M. Benjamin: Des aliments, de la vaisselle, des couverts, peu importe...

Mme Copps: Je croyais que vous aviez fait enquête.

M. Riedel: Oui, mais je n'ai pas devant moi tous les détails de cette enquête. Pensant qu'on me poserait des questions à ce sujet, je me suis familiarisé un peu avec ces cas.

Le président suppléant (M. Tupper): Monsieur Riedel, il me semble que la question qui vous a été posée concernait le népotisme.

M. Daubney: Monsieur le président, les allégations faites dans la presse sont issues de la séance en question, mais

[Texte]

to. But I am particularly concerned about the nepotism charge as well.

Mr. Riedel: I see. Another case that was reported related to the husband filling a position on a term basis, and subsequently obtaining the position through competition. This is in fact true. A spouse did obtain term employment in the restaurant area. After a period of employment with that organization, a competition was held and that employee was successful in that competition. To the best of my information, that decision was based on merit. I believe those are the only ones related to nepotism, unless I have missed any, Mr. Chairman.

Mr. Spicer: I think I would like to comment here. My staff has from time to time been a little upset at the newspaper headlines that the Hill is rampant with this and rampant with that. I would like to make the point that as far as I know regarding the Library of Parliament, and as far as the people who have looked into our operations, we have found none of these things have been charged against other operations on the Hill. I think I owe it to my staff, not only my junior staff but also my senior staff, to make that point. We have a separate administration.

Ms Copps: So you are clean, eh?

Mr. Spicer: Well, not only do we appear to be clean, but we have not yet been challenged, as far as I know. And I think my staff...

Ms Copps: Just wait until the second round.

The Acting Chairman (Mr. Tupper): That is not going to head us off.

Mr. Spicer: I am not going to head you off. But I am now thinking of staff morale.

Mr. Benjamin: Well, I agree about the point of staff morale. Sometimes things get blown up out of proportion in the papers. I guess that is how they think they sell papers and advertisements. I do not know. Anyway, Mr. Spicer, what is your procedure for hiring people in the library? Do you have in-house competition? Do you invite competition from outside house or a combination of both at the same time or separately?

Mr. Spicer: We use whichever means we feel is appropriate under the circumstances. Sometimes it does not appear sensible to advertise a junior job across Canada because we know we have lots of staff. We have had competitions, though, going back to the early 1960s. So we have been running competitions for a long time. But when we do not, sometimes an eligibility list has been established from another competition. So we have people stacked up, waiting for jobs and we may fill from that. If I am misleading in that, please correct me.

Mr. Jean-Jacques Cardinal (Director, Administration and Personnel Branch, Library of Parliament): Perhaps I can complement what Mr. Spicer has indicated and reiterate that we adhere to the merit principle at the Library of Parliament. Competitions are held to fill vacant positions that come up and

[Traduction]

j'aimerais également en savoir plus long sur les accusations de népotisme.

M. Riedel: Je vois. Les journaux ont également parlé du conjoint d'une employée de la Chambre qui aurait obtenu un emploi pour une période déterminée, après quoi il aurait obtenu ce poste par voie de concours. C'est vrai. Le conjoint en question a obtenu un emploi pour une durée déterminée au restaurant et, après un certain temps, il s'est présenté à un concours et sa candidature a été retenue. Selon mes renseignements, cette décision était fondée sur les compétences de l'intéressé. Sauf erreur, monsieur le président, je crois que c'est le seul cas où il y a eu allégation de népotisme.

M. Spicer: Je tiens à apporter quelques précisions à cet égard. Il est parfois bouleversant pour mes employés de lire à la une des journaux que telle ou telle pratique est monnaie courante sur la colline parlementaire. Je tiens à vous signaler qu'à ma connaissance, et les personnes qui ont procédé à des vérifications de nos opérations partagent mon avis, la Bibliothèque du Parlement n'a jamais été accusée des pratiques qui ont fait l'objet d'allégations concernant les autres activités du Parlement. Je me dois d'apporter cette précision afin de rassurer tous mes employés, nouveaux et anciens. Nous avons un régime administratif distinct.

Mme Copps: Alors vous avez les mains propres?

M. Spicer: Non seulement nous avons les mains propres, mais à ce que je sache, aucune accusation n'a été portée contre nous. Je crois que mes employés...

Mme Copps: Attendez au deuxième tour.

Le président suppléant (M. Tupper): Cela ne nous fera pas dévier de notre voie.

M. Spicer: Ce n'est pas ce que j'essaie de faire, mais j'essaie plutôt de maintenir le bon moral de mes employés.

M. Benjamin: Là, je partage votre avis. Les journaux ont tendance à exagérer parfois et c'est probablement ainsi qu'ils arrivent à augmenter leurs ventes et à attirer la publicité. Enfin, monsieur Spicer, comment la Bibliothèque du Parlement embauche-t-elle ses employés? Procédez-vous par concours interne, permettez-vous aux candidats de l'extérieur de postuler ou avez-vous deux types de concours distincts?

M. Spicer: Nous avons recours à la méthode qui nous semble appropriée aux circonstances. Parfois, il n'est pas tellement raisonnable de lancer un concours transcanadien pour combler un poste de niveau inférieur, car nous avons déjà chez nous un réservoir d'employés suffisamment large. Toutefois, la Bibliothèque organise des concours depuis fort longtemps, c'est-à-dire depuis le début des années 60. Il nous arrive parfois de doter un poste à partir d'une liste d'admissibilité établie dans le cadre d'un concours précédent. Ces listes d'employés compétents nous permettent de trouver des employés. J'espère que vous m'avez bien compris.

M. Jean-Jacques Cardinal (directeur, Direction de l'administration et du personnel, Bibliothèque du Parlement): Comme l'a expliqué M. Spicer, la Bibliothèque du Parlement applique le principe du mérite. Les concours sont organisés au fur et à mesure que les postes deviennent vacants. Nous

[Text]

we post advertisement posters describing the duties and the basic requirements such as academic qualifications, experience, abilities, linguistic requirements are indicated on those posters. A selection board . . .

Mr. Benjamin: Is that for in-house competition?

Mr. Cardinal: It is also for open competitions.

Mr. Benjamin: That sort of thing would also be in any advertisements then, too.

Mr. Cardinal: That is right.

Mr. Benjamin: Well, if a person was not satisfied with the results of a competition, whether it is in-house or a combination of in-house—outside Parliament Hill or outside the library—do they have a recourse or appeal if they felt that they did not receive proper consideration or that the successful person got too darn much consideration, or what?

Mr. Cardinal: We have an employees guide that was disseminated to all members of this committee, that was adopted on June 17, 1982, by the Joint Committee on the Library of Parliament. I refer you to page 11 of that employees guide, article 30, grievances. The grievance procedure for the Library of Parliament is described, and I quote:

Although there is no collective bargaining, grievances may be directed or aired with immediate superiors, branch directors, administration and personnel branch or the associate firm for librarians.

Should these not prove satisfactory, the parliamentary librarian, or ultimately the speakers of the two Houses, may be approached.

• 1235

The grievance procedure in question does not expressly forbid staffing grievances, nor does it forbid the classification grievances. So we do have a grievance procedure which could allow for staffing classification and working conditions.

Mr. Spicer: It is certainly relatively informal.

Mr. Benjamin: Is the grievance procedure totally in-house?

Mr. Spicer: That is right.

Mr. Benjamin: Up to and including the two speakers.

Mr. Spicer: Ultimately up to the speakers of both Houses, except I recall one employee who wrote a letter to the Joint Committee on the Library of Parliament. I guess you could call it "out-house".

Mr. Benjamin: Would you have any problem with incorporating in the final stage of your grievance procedures a third party from outside to adjudicate?

Mr. Spicer: No. It sounds perfectly reasonable to me.

Mr. Benjamin: Why do you not do it? Would you need the okay from the two speakers?

[Translation]

publications des avis de concours faisant état des fonctions et des exigences fondamentales du poste, telles que le niveau d'instruction, l'expérience, les capacités et les exigences linguistiques. Ensuite, un jury de sélection . . .

M. Benjamin: Vous parlez d'un concours interne?

M. Cardinal: Cela s'applique également aux concours publics.

M. Benjamin: C'est donc dire que tous les avis comportent ces renseignements.

M. Cardinal: C'est exact.

M. Benjamin: Si un candidat n'est pas convaincu du bien fondé de la décision prise dans le cadre d'un concours, qu'il s'agisse d'un concours interne, restreint aux employés de la colline, ou public, ou encore si un candidat estime qu'il y a eu injustice ou favoritisme, peut-il recourir à un mécanisme d'appel?

M. Cardinal: Le 17 juin 1982, le Comité mixte de la Bibliothèque du Parlement a adopté le manuel des employés, que nous avons remis à tous les membres de ce Comité. Je vous renvoie à la page 11 de ce guide, article 30, où on décrit la procédure de règlement des griefs à la Bibliothèque du Parlement, et je cite:

Bien qu'il n'existe pas de convention collective, les griefs peuvent être entendus par les supérieurs immédiats, les directeurs de service, le service de l'administration et du personnel ou le bibliothécaire parlementaire associé.

Si l'employé n'est pas satisfait, il peut communiquer avec le bibliothécaire parlementaire ou même avec les présidents des deux Chambres.

La procédure de règlement des griefs n'interdit pas expressément les griefs en matière de dotation ou de classification. Par conséquent, il est permis à nos employés de présenter des griefs en matière de dotation, de classification et de conditions de travail.

M. Spicer: Il s'agit de modalités assez officieuses.

M. Benjamin: S'agit-il d'une procédure entièrement interne?

M. Spicer: C'est exact.

M. Benjamin: Même au palier des présidents des deux Chambres.

M. Spicer: En dernière analyse, oui, mais je me souviens d'un cas où un employé s'est adressé au Comité mixte de la Bibliothèque du Parlement. On pourrait qualifier cette solution d'externe.

M. Benjamin: Est-ce que vous auriez des objections à ce que le palier final de procédure de règlement des griefs comporte la participation d'un tiers impartial?

M. Spicer: Non. Cela me semble tout à fait raisonnable.

M. Benjamin: Pourquoi ne pas le faire? Vous faudrait-il obtenir l'approbation des deux présidents?

[Texte]

Mr. Spicer: Being the smallest administrative unit on the Hill, we do not normally initiate big changes like this. But if this were adopted, it would certainly be quite agreeable to us.

Mr. Benjamin: What could a person do in the library if he found himself performing the same duties as a colleague who is classified and paid at a higher level? Are you aware such situations exist?

Mr. Spicer: I think we have identified the case mentioned and it is something which has already been changed. We have an ongoing procedure of looking at positions to see if they are properly classified and so forth, and I think it may have been one we were perhaps slower on than some of the others. I do not think it existed for very long.

Ms Copps: Perhaps both groups can explain why, as I understand it, House of Commons positions are not all open to members of the Library of Parliament, when all library positions are open to other members of the House, and why House employees get priority in staffing open positions which are available to both groups when the converse is not true for the library.

Mr. Spicer: I am certainly not aware of the details as you have outlined them. Perhaps—

Ms Copps: As I understand it, there are certain House competitions which are not open to the Library of Parliament. All Library of Parliament positions are open to employees of the House. And when certain House competitions are made available, House employees get priority over Library of Parliament employees. But the converse is not true; when the library has a competition, library employees are not given priority over House employees.

In other words, you have two systems operating here. I think the two systems were illustrated very well by the issue of pregnancy leave, which I am sure you are all familiar with. You do have two systems. Why do you have two systems?

Mr. Spicer: There are in fact three systems: as you know, the Senate has one, the Library of Parliament has one, and the House of Commons has one. It is if anything worse than you thought. But this is because there are three different organizations which are not under the same directorate.

Mr. Cardinal: Perhaps I could try to respond more specifically. We do have three types of competition, as described in the employee's guide, page 3, article 8. There are three types. We have the open competition, which is open to the public, as well as employees of the Library of Parliament and other Houses of Parliament. We have an intra-parliamentary competition when we go that route. This indicates that Senate employees as well as House of Commons and Library of Parliament employees can apply. And we also have closed

[Traduction]

M. Spicer: Comme notre service est la plus petite des unités opérationnelles de la Colline parlementaire, nous n'avons pas l'habitude de lancer à nous seuls des changements aussi importants. Cependant, si cette méthode était adoptée, nous serions certainement disposés à l'appliquer aussi.

M. Benjamin: Quel recours a un employé de la Bibliothèque du Parlement qui se rend compte qu'il exécute les mêmes fonctions qu'un de ses collègues, mais que ce dernier fait partie d'un classement supérieur et que son échelle de traitement l'est aussi? De telles situations existent-elles?

M. Spicer: Nous avons déjà parlé d'un cas, mais les mesures de rectification ont déjà été prises. Nous revoyons sans cesse le classement de nos postes et le cas mentionné est peut-être le résultat d'un oubli ou d'un retard. Je crois que la solution ne s'est pas fait attendre.

Mme Copps: Les deux groupes de témoins pourraient peut-être nous expliquer pourquoi, les employés de la Bibliothèque du Parlement n'ont pas accès à tous les postes à la Chambre des communes, alors que tous les postes à la Bibliothèque sont ouverts à tous les employés de la Chambre, et pourquoi les employés de la Chambre ont un statut prioritaire lors de la dotation de postes ouverts aux deux groupes, alors que l'inverse n'est pas vrai pour les employés de la Bibliothèque.

M. Spicer: Je ne suis pas au fait de cette situation. Peut-être pourriez-vous...

Mme Copps: Selon mes renseignements, certains concours pour des postes à la Chambre des communes ne sont pas ouverts aux employés de la Bibliothèque du Parlement, tandis que tous les postes à la Bibliothèque du Parlement sont ouverts aux employés de la Chambre. En outre, il semble que les employés de la Chambre des communes jouissent d'un statut prioritaire dans le cadre de certains concours pour des postes à la Chambre ouverts aux employés de la Bibliothèque, tandis que l'inverse n'est pas vrai, c'est-à-dire que les employés de la Bibliothèque ne bénéficient pas d'un statut prioritaire dans le cadre des concours organisés par la Bibliothèque et accessibles aux employés de la Chambre.

En fait, il s'agit de deux systèmes distincts, dont témoigne très éloquemment le problème du congé de maternité, que vous connaissez sans doute. Pourquoi avez-vous en réalité deux systèmes différents?

M. Spicer: En fait, il y a trois systèmes, celui du Sénat, celui de la Bibliothèque et celui de la Chambre des communes. Les choses sont pires que vous ne le croyez, car il existe trois organismes distincts qui ne sont pas regroupés sous une même structure administrative.

M. Cardinal: Je vais essayer de vous expliquer cela. Comme l'explique le guide de l'employé, à l'article 8, page 3, il existe trois types de concours. Il y a les concours publics, auxquels le grand public a accès, de même que les employés de la Bibliothèque du Parlement et des deux Chambres. Il y a aussi les concours intra-parlementaires, auxquels sont admissibles les employés de la Bibliothèque, du Sénat et de la Chambre des communes. Finalement, il y a les concours restreints, auxquels

[Text]

competitions, whereupon only employees of the Library of Parliament can in fact apply. So we have the three types.

Ms Copps: First of all, does everybody in the Library of Parliament have a job description?

• 1240

Mr. Cardinal: Yes, they do.

Ms Copps: If they do not agree with their job description, what can they do about it?

Mr. Cardinal: They have an opportunity to discuss their concerns with their immediate supervisor. Once again, the grievance procedure I have enunciated applies and we would try to air the difference, being guided by that provision in our employees guide.

Ms Copps: In the employees guide I think you state that, for example, if an employee leaves on pregnancy leave, they will return to the same classification and pay but not necessarily the same job. It is stated right in the guide that they do not have the right to return to the same job. I think it is on page 8, article 17, maternity leave.

Mr. Cardinal: There is one thing about the employees guide, it was established in 1982, and, as everything would have it, things evolve. I do not believe this is the current policy of the Library of Parliament.

Ms Copps: I just have another line of questioning as it relates to human resources. I would like get a clarification on this. I would also like to get a list of all competitions which were held for House of Commons employees, a list of all the job descriptions and the reasons for those positions which were filled without competition.

If I understand the point that was made earlier, you fill some jobs without a competition because the executive committee deems that certain candidates fulfil qualifications that are sort of extraordinary, and therefore allow a position to be filled without a competition.

The Acting Chairman (Mr. Tupper): A brief answer to that, please.

Ms Copps: Okay. I just want to follow through. If I understood you correctly, you are suggesting that this individual's name is then posted and if anybody else in the House has a complaint and feels they should have been allowed to apply for that position, they can then grieve. But if I understand you correctly, the grievance would ultimately go to the same people—that is, the executive committee—who originally hired the person by bypassing the competition. Thus, the only recourse available to other employees would be for them to say that a mistake was made when this person was hired without a competition. Is it any wonder that nobody ever grieves the non-competition positions that are filled? You would be going back to the same person who agreed to by-pass the rules to fill the placement, so how would you ever get an independent third-party view of whether there should or should not have been a competition?

[Translation]

seuls les employés de la Bibliothèque du Parlement peuvent participer. Il y a donc trois types de concours.

Mme Copps: J'aimerais savoir s'il existe une description d'emploi pour tous les postes à la Bibliothèque du Parlement?

M. Cardinal: Oui.

Mme Copps: Et s'ils ne sont pas d'accord pour ce qui est de leur exposé de fonctions, que peuvent-ils faire?

M. Cardinal: Ils ont la possibilité d'en discuter avec leur surveillant immédiat. La procédure de griefs que je viens d'expliquer s'applique, je le répète, et nous essayons de régler le problème en nous basant sur les dispositions prévues à cet effet dans le guide de l'employé.

Mme Copps: Dans ce guide, vous précisez par exemple que si une employée prend un congé de maternité, elle retrouvera à son retour un emploi de la même classification et rétribué de la même façon, mais pas nécessairement l'emploi qu'elle a quitté. Il est précisé dans le guide que cette employée n'ont pas droit au même travail. Je crois qu'il s'agit de la page 8, article 17, congé de maternité.

M. Cardinal: Ce guide a été rédigé en 1982 et comme vous le savez, les choses évoluent. Je ne crois pas que ce soit la politique actuelle de la bibliothèque du Parlement.

Mme Copps: J'aimerais poser une autre question en matière de ressources humaines. J'aimerais obtenir certaines précisions. J'aimerais également obtenir une liste de tous les concours qui ont eu lieu pour les employés de la Chambre des communes, de tous les exposés de fonctions et des raisons pour lesquelles on a décidé de combler certains postes sans concours.

Si je comprends l'argument qui a été avancé précédemment, vous procédez sans concours dans certains cas parce qu'à votre avis, le comité exécutif estime que certains candidats ont les qualités pour occuper les postes en question, en fait que ces candidats ont des qualités extraordinaires.

Le président suppléant (M. Tupper): Veuillez répondre brièvement, s'il vous plaît.

Mme Copps: Très bien. Si je comprends bien, le nom de cette personne est affiché et si tout autre employé de la Chambre veut présenter un grief, il peut le faire. Si je comprends bien, le grief est soumis aux mêmes personnes, c'est-à-dire au comité exécutif qui a procédé à l'engagement de la personne sans concours. Ainsi, le seul recours possible pour les employés serait que les membres du comité exécutif reconnaissent qu'ils ont fait une erreur en engageant cette personne sans concours. Est-il donc étonnant que personne ne présente jamais de grief dans le cas de postes qui sont comblés sans concours? Comment pourrait-on en effet s'attendre à un point de vue impartial en la matière?

[Texte]

Mr. Riedel: Perhaps I could ask Dr. Blain to respond.

Dr. Blain: I think I provided you or the committee with the facts you wanted. I will provide you with a list of the appointments without competition, with the appropriate job descriptions and appropriate notations as to whether or not any one of them was appealed. I really cannot remember if any one of these decisions was challenged.

Ms Copps: However, in the process, if I understand you correctly, the executive committee makes a decision to by-pass the competition route and then other employees have recourse only to go to that same executive committee ultimately to say that they have been grieved. So you are going to the same people who have already made a collective decision to by-pass the competition process. I mean any person can understand how that could never be independent. They made the decision originally, so why are they going to overturn their own decision? You would be crazy to grieve; I would never grieve under those circumstances.

Mr. Benjamin: Yes, the accused is judge and jury too.

Mr. Riedel: I may just add one point. It may well be that an employee who appeals the appointment may bring additional information to light about his or her own qualifications and experience. Dr. Blain can confirm this, but I think the qualifications and experience of that employee are looked at carefully in the light of the other employee. Although I do not have the statistics on how frequently, this happens, or what has happened . . .

Ms Copps: Okay. Just one last comment. You say in 99% of the sense there is a competition, but today, by your own words, you have suggested that in the 1% you are dealing with absolutely extraordinary candidates who are so far superior to anybody else who would apply that you judge no competition necessary. Surely, you must then recognize that any other employee who feels that they might have stood a chance is never going to grieve under those circumstances because you have already made this decision based on only a 1% hiring rate. To me, it would seem obvious that they would not grieve under those circumstances because you have already said that the person who was appointed to this job is so unique—

The Acting Chairman (Mr. Tupper): The Chair is going to interject, I think, with a brief answer, because both Mr. Daubney and Mr. Benjamin would like to ask a few questions here.

• 1245

Ms Copps: Sure.

Mr. Riedel: I cannot take umbrage with your conclusion. In the sense that the final grievance process within the House is within the House, I suppose the employees would feel reluctant to grieve any matter, thinking it will ultimately end up with administration and management in any event. I am afraid I have no answer for you in that regard.

The Acting Chairman (Mr. Tupper): Mr. Daubney.

[Traduction]

M. Riedel: Je pourrais peut-être demander à M. Blain de répondre.

M. Blain: Je crois que je vous ai donné ou du moins au Comité les faits que vous désirez obtenir. Je vous ferai parvenir une liste des nominations qui ont eu lieu sans concours, avec les exposés de fonctions pertinents et les appels qui auraient pu être interjetés. Je ne pourrais vraiment dire si certaines de ces décisions ont fait l'objet d'un grief.

Mme Copps: Cependant, si je vous comprends bien, le comité exécutif prend la décision de ne pas ouvrir un concours et le seul recours des autres employés est de faire appel à ce même comité exécutif. L'appel est ainsi donc formé auprès de ces mêmes personnes qui ont déjà pris la décision collective de ne pas procéder par concours. Il n'est pas si difficile alors de comprendre qu'il n'y a aucune indépendance dans ce processus. Pourquoi ces personnes informeraient-elles par la suite leur propre décision? Il serait absolument ridicule de présenter un grief. Personnellement, je ne le ferais jamais dans de telles circonstances.

M. Benjamin: En fait l'accusé est juge et jury.

M. Riedel: J'aimerais ajouter quelque chose. Il est possible qu'un employé qui fait appel de la nomination présente des renseignements supplémentaires concernant ses qualités ou son expérience. M. Blain pourrait le confirmer, mais je peux vous dire que les qualités et l'expérience de cet employé feraient alors l'objet d'un examen minutieux au regard des qualités et compétences que peut avoir l'employé engagé. Bien que je n'aie pas les statistiques sur la fréquence de . . .

Mme Copps: Un dernier commentaire. Vous nous dites que vous procédez par concours dans 99 p. 100 des cas. Cependant vous nous dites vous-même que pour le 1 p 100 restant, vous trouvez des candidats absolument extraordinaires qui sont tellement supérieures à quiconque d'autre que vous estimez ne devoir tenir aucun concours. Dans ce cas, vous devriez certainement vous rendre compte qu'aucun autre employé qui aurait pensé avoir des chances ne présenterait jamais un grief étant donné que vous avez déjà pris une décision sur ce 1 p. 100. Il me semble qu'il serait évident que personne ne voudrait présenter un grief dans de telles circonstances, étant donné les qualités exceptionnelles dont justifie . . .

Le président suppléant (M. Tupper): La présidence voudrait que le témoin s'en tienne à une brève réponse car à la fois M. Daubney et M. Benjamin aimeraient poser quelques questions.

Mme Copps: Certainement.

M. Riedel: Je ne pourrais prendre ombrage de votre conclusion. En effet, le dernier palier de grief ne dépasse pas le seuil de la Chambre et c'est sans doute la raison pour laquelle les employés ne veulent pas présenter de grief puisque ceci ne dépasse le niveau de l'administration et de la gestion. Je regrette, mais je n'ai pas de réponse à vous donner à cet égard.

Le président suppléant (M. Tupper): Monsieur Daubney.

[Text]

Mr. Daubney: Thank you, Mr. Chairman. We have the booklet from the Library of Parliament here, the employee's guide. Is there a similar booklet for the House itself?

Dr. Blain: There is the manager's manual. And yes, there is a handbook for employees. It is, again, a bit out of date. It goes back to 1981-82. I could provide the committee with that handbook if you want.

Mr. Daubney: Yes, please. And does everyone get one of those when they sign on?

Dr. Blain: Yes. And the same applies to the Library of Parliament.

Mr. Daubney: Looking at your Library of Parliament, I see you have a suggestion-award program. Is that used often in the library?

Mr. Cardinal: Yes, it is.

Mr. Spicer: Yes, and when I swear the employees in, this is one of the points I make—that I hope they will participate in this, because it is a way of really rewarding people for exceptional interest in their jobs.

Mr. Daubney: And this is a financial award they get?

Mr. Spicer: That is right. It is maybe \$500 less income tax, or \$50 less income tax.

Mr. Daubney: Based on the Public Service Commission's model.

Mr. Spicer: That is right.

Mr. Daubney: We had some evidence in camera from one of your employees that he made a suggestion under this program, and the suggestion was implemented. There was no communication with him... It was done as result of his suggestion. And it was not until I think 18 months or two years later that he actually got recognition for this suggestion.

Mr. Spicer: Well, I am sorry to hear that, but it is certainly not the usual procedure.

Mr. Daubney: I would like to ask a final question of all of you. I was concerned that the employees, the members of the Public Service Alliance of Canada, were not given leave to attend the meetings of this committee. I realize they have been for the clause-by-clause reading that will be starting next week. But particularly in light of the fact that management is so well represented and has been from the beginning, I think it is most unfortunate that at least the president and vice-president of the bargaining agent were not allowed to appear.

There seems to have been, from what we heard... harassment may be too strong a word, but discouragement from them attending, from even working their lunch hour so they can get off an hour earlier to come in for those meetings. I would just like to express my concern about that, and give you an opportunity to respond and explain why management took this decision.

[Translation]

M. Daubney: Merci, monsieur le président. Nous disposons du petit livre de la Bibliothèque du Parlement, le guide de l'employé. Existe-t-il un petit manuel semblable pour la Chambre?

M. Blain: Il existe le manuel des gestionnaires. Il y a également un manuel de l'employé. Celui-ci est quelque peu dépassé puisqu'il date de 1981-1982. Je pourrais vous le faire parvenir si vous désirez.

M. Daubney: Oui, s'il vous plaît. Est-ce que toutes les personnes engagées obtiennent ce manuel?

M. Blain: Oui. La même chose s'applique à la Bibliothèque du Parlement.

M. Daubney: Je remarque que dans le cas de la Bibliothèque du Parlement, vous avez un programme de primes à l'initiative. Y avez-vous souvent recours?

M. Cardinal: Oui.

M. Spicer: Et lorsque les employés prêtent le serment d'entrée en fonction, je leur signale toujours que j'espère les voir participer à ce programme qui récompense en fait les personnes qui s'intéressent tout particulièrement à leur travail.

M. Daubney: Il s'agit d'une prime pécuniaire?

M. Spicer: Oui. Il s'agit d'une prime de 500 ou de 50 dollars, non imposable.

M. Daubney: Du même genre que celle qui existe à la Fonction publique?

M. Spicer: Oui.

M. Daubney: D'après certains témoignages à huis clos, un de vos employés avait fait une suggestion dans le cadre de ce programme, suggestion qui a été adoptée. Pourtant ce n'est que 18 mois ou deux ans plus tard qu'il a obtenu une certaine reconnaissance pour avoir fait cette suggestion.

M. Spicer: Je suis navré de vous l'entendre dire, car ce n'est pas la façon habituelle de procéder.

M. Daubney: J'aimerais poser une dernière question à tous. Je me préoccupe du fait que les employés affiliés à l'Alliance de la Fonction publique du Canada ne se sont pas vu accorder la possibilité d'assister aux réunions de ce comité. Si je comprends bien ils pourront assister aux séances de l'examen article par article. Cependant, étant donné le fait que la gestion est tellement bien représentée dès le départ, je pense qu'il est très malheureux qu'au moins le président et le vice-président de l'unité de négociation n'aient pas reçu la permission de comparaître.

D'après ce que nous avons entendu dire, il y a eu du harcèlement, peut-être ce mot est-il un peu trop fort, mais ce qui est certain, c'est que l'on a découragé ces personnes de participer aux réunions, même de travailler pendant leur heure de déjeuner afin de pouvoir terminer plus rapidement et venir à nos réunions. J'aimerais exprimer mes préoccupations à ce sujet et vous donner la possibilité de répondre et d'expliquer pourquoi la direction a décidé de prendre une telle décision.

[Texte]

Mr. Riedel: If it did indeed happen as you indicate, that there was some action on the part of management to dissuade individuals from coming on their own time or making other arrangements, then I certainly regret that very much. I have not been aware of it happening.

With regard to their appearance or their attendance at these deliberations, the executive committee of the House passed a policy some time ago, or adopted a policy, that individuals who are asked to appear before the committee as witnesses, or asked to attend by the committee, would be given time off with pay. However, individuals who wish to attend the deliberations on their own initiative, or who wish to appear and to make representations, in that case the individuals would have to come on their own time. However, we would still do our best to accommodate them in that regard and to make appropriate operational administrative arrangements. I am not sure . . .

Mr. Daubney: You do not feel that is a double standard, given that we have basically the entire management of the Hill here . . .

Mr. Benjamin: Who is minding the store?

Mr. Daubney: —who are not all going to be witnesses and have not been asked by the committee to . . . ?

Mr. Riedel: Yes, as I say, I have not looked in detail to see exactly who is here. But certainly from my sector, those people I do recognize, I brought those who I felt needed to know because they would be involved on a day-to-day basis in the future in implementing this kind of legislation, and secondly, those who might assist us in answering further questions that we may not be able to answer on the spot.

Mr. Daubney: Anyone else wish to comment?

Mr. Spicer: We have roughly the same policy. I understand that one of our people did come, having worked her lunch hour. I do not think that is a good standard thing to do. I think people should have a proper lunch hour, especially if it is a question of, say, continuing meetings. That is a personal opinion. No one has been harassed on this.

• 1250

Mr. Daubney: Speaking of lunch hour, Mr. Chairman....

Mr. Benjamin: I have one final question, Mr. Chairman. I appreciate your patience. Is the House of Commons Employee Assistance Program still in place and in effect?

Mr. Riedel: The program itself is still in effect. Would you like me to go on?

Mr. Benjamin: Has the counsellor of that program . . . has that position been filled?

Mr. Riedel: No, it has not.

Mr. Benjamin: It has been abolished.

[Traduction]

M. Riedel: Si cela s'est en fait passé comme vous le dites, si certaines actions de la part de la gestion ont été prises afin de dissuader certaines personnes de venir participer pendant leur temps libre ou de prendre d'autres dispositions, je le regrette certainement. Je n'étais pas au courant.

En ce qui concerne la comparution ou la participation à ces délibérations, le comité exécutif de la Chambre a adopté une politique il y a quelque temps, prévoyant que les personnes qui sont convoquées afin de comparaître devant le comité comme témoins ou à qui l'on demande d'être présents au comité, pourraient s'absenter pour le faire avec rémunération. Cependant, les personnes qui désirent assister aux délibérations de leur propre initiative ou qui veulent comparaître ou porter des plaintes, n'auront pas droit à cette dispense. Néanmoins, nous essayons de faire tout notre possible pour faciliter les choses en prenant des dispositions administratives appropriées. Je ne suis pas sûr . . .

M. Daubney: Vous ne croyez pas que vous adoptez là deux poids et deux mesures, étant donné que presque tous les représentants de la gestion de la colline se trouvent ici.

M. Benjamin: Et qui s'occupe du magasin?

M. Daubney: Et toutes ces personnes ne seront pas des témoins, de plus le comité ne leur a pas demandé . . .

M. Riedel: Comme je vous l'ai dit, je ne sais pas exactement qui est ici. Je peux vous dire que j'ai certainement amené avec moi des personnes qui travaillent dans mon secteur et qui devraient être, à mon avis, au courant de la situation car ils participeraient quotidiennement à l'application de la loi, et deuxièmement elles pourraient nous aider à répondre aux questions auxquelles nous ne pourrions peut-être pas répondre immédiatement.

M. Daubney: Quelqu'un d'autre voudrait-il faire un commentaire?

M. Spicer: Nous avons plus ou moins la même politique. Si je comprends bien, une de nos employées est venue et elle a travaillé pendant son heure de déjeuner. Je ne crois pas que ce soit une bonne pratique. J'estime en effet que l'on devrait pouvoir manger pendant son heure de lunch spécialement dans le cadre de ces réunions. C'est mon opinion personnelle. Il n'y a pas eu de harcèlement à ce sujet.

M. Daubney: En ce qui concerne l'heure de lunch, monsieur le président . . .

M. Benjamin: J'ai une dernière question, monsieur le président. J'ai apprécié votre patience. Le programme d'aide aux employés de la Chambre des communes existe-t-il toujours et est-il toujours en vigueur?

M. Riedel: Oui, ce programme est toujours en vigueur. Voudriez-vous que je poursuive?

M. Benjamin: Le poste de conseiller pour ce programme a-t-il été pourvu?

M. Riedel: Non.

M. Benjamin: Le poste a été aboli.

[Text]

Mr. Riedel: The position itself has been; the function has not. The function has been assigned to our nurses. As you know, there are a number of them on the Hill, located in the various buildings. The nurses, to whom the various employees have ready access... I understand they have developed a considerable degree of rapport with the particular nurses on matters dealing with medical problems, etc. We felt they would also have that kind of rapport on other matters affecting them personally, which might have an impact on their work. We still feel these nurses are competent, qualified and knowledgeable about other counselling services that might be available locally in order to refer employees to seek further assistance, guidance or counselling.

Mr. Benjamin: As I understand it, in February 1985 the counsellor was fired. I take it that this was just because the position was abolished. He was not fired for any other reason.

Mr. Riedel: No. If I may clarify that, the individual was not fired. The individual was in fact transferred to another position. I gather she had worked in that position previously and had some experience in it.

Mr. Benjamin: As I understand it, did not some 900 employees sign a petition asking for her reinstatement? Did that not carry any weight? Did that not get a message through to you people? If 900 employees around here wanted her back on the job, that should have told you something.

Mr. Riedel: In fact, I gather from reports that the number was higher. Perhaps I could ask Dr. Blain to comment on the disposition of that information.

Dr. Blain: Indeed, there was representation, some 1,500, I am told. When that happened, the executive committee saw this representation and reflected on whether or not the decision was the appropriate one. It confirmed that they were satisfied that indeed the program was being enlarged by asking each of the five nurses to carry the employee assistance program. We have a ratio of one nurse to about 600 staff. In the government, it is one to 2,600. Our coverage of those kinds of problems has been increased, we think. The previous incumbent certainly was not fired. She was transferred at her level, at her salary, to another position. Over time, she decided to retire.

Mr. Benjamin: Do you have any figures on how many employees use the service, which I understand is still in existence? For example, from 1980-84, how many used it? How many used it in the various categories, such as alcohol or drug problems, family-related counselling, stress or health and safety, anything like that? Could you categorize them?

Mr. Riedel: Unfortunately, we do not have those statistics. We would be pleased to provide them.

Mr. Benjamin: Fine. Thank you. It would be interesting to see just how well they are being used.

[Translation]

M. Riedel: Le poste oui, la fonction non. La fonction a été assignée à nos infirmières. Comme vous le savez, nous en avons plusieurs sur la Colline qui se trouvent dans les différents bâtiments. Les infirmières, qui sont à la disposition des différents employés... Si je comprends bien, ces employés ont établi de bons rapports avec les différentes infirmières qui s'occupent à la fois de problèmes médicaux, etc. Nous avons pensé que de bons rapports pourraient être établis également à l'égard d'autres questions, des questions personnelles qui pourraient avoir un impact sur le travail des employés. Nous estimons toujours que ces infirmières sont compétentes, qualifiées et qu'elles s'y connaissent suffisamment pour faire un travail de conseillères, qu'elles pourraient orienter les employés vers des personnes qui pourraient les aider ou les conseiller.

M. Benjamin: Si je comprends bien, en février 1985 le conseiller a été limogé. Je suppose que c'est parce que le poste a été aboli et qu'il n'a pas été renvoyé pour d'autres raisons.

M. Riedel: Non. J'aimerais préciser que l'employé n'a pas été renvoyé, mais bien transféré à un autre poste. Il s'agit d'ailleurs d'un poste où cette personne avait travaillé précédemment et pour lequel elle avait une certaine expérience.

M. Benjamin: Si je comprends bien, est-ce que 900 employés n'ont pas signé une pétition demandant qu'elle soit réaffectée à ce poste? Est-ce que cela n'a eu aucune importance à vos yeux? Est-ce que vous n'avez pas compris le message?

M. Riedel: D'après certains rapports, le nombre de signatures était même plus élevé. Je pourrais demander à M. Blain de vous renseigner.

M. Blain: En fait, il y eu 1,500 personnes qui se sont plaintes. Lorsque cela s'est passé, le comité exécutif a étudié la situation et s'est demandé si la décision qui avait été prise était la bonne ou non. À la suite de cette réflexion, nous nous sommes rendu compte que le programme qui consistait à demander à cinq infirmières de travailler dans le cadre du programme d'aide aux employés était ainsi élargi. Le coefficient était d'une infirmière pour 600 employés. Dans le gouvernement il s'agit d'une infirmière pour 2,600 employés. Nous avons par conséquent pensé nous être bien occupé de tous ces problèmes. En fait, le titulaire précédent n'a certainement pas été limogé, elle été transférée à son niveau de salaire dans un autre poste. Par la suite, elle a décidé de prendre sa retraite.

M. Benjamin: Avez-vous des chiffres quant à l'utilisation du service par les employés. Ce service existe toujours n'est-ce pas? Par exemple, combien de personnes s'en sont servi de 1980 à 1984, pour quels problèmes, problèmes reliés à l'alcool ou la drogue, consultation familiale, stress, santé et sécurité, etc. Pourriez-vous me donner tout cela par catégorie?

M. Riedel: Malheureusement, nous ne disposons pas de ce genre de chiffres. Nous serions autrement heureux de vous les fournir.

M. Benjamin: Bien. Merci. Il serait intéressant de savoir de quelle façon ces services sont utiles.

[Texte]

The Acting Chairman (Mr. Tupper): Thank you very much, members of the committee and witnesses. There may be a need for us to have further dialogue before we finalize our activities with this bill. I thank you for staying beyond the 12.30 p.m. period.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

Le président suppléant (M. Tupper): Merci, messieurs les membres du Comité, messieurs les témoins. Il est possible que nous ayons d'autres entretiens avec vous avant de terminer notre étude du projet de loi. Je vous remercie d'être restés plus tard que l'heure prévue, 12h30.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Public Service Staff Relations Board:

Mr. John McCormick, General Counsel.

From the Department of Labour:

Mr. Doug Baldwin, Director, Employment Relations and Conditions of Work;

Mr. Fred Chilton, Program Analyst—Conditions of Work, Employment Relations and Conditions of Work.

From the House of Commons:

Mr. Edward A. Riedel, Acting Administrator;

Dr. Robert C. Blain, Director General, Human Resources Directorate.

From the Library of Parliament:

Mr. Erik J. Spicer, Parliamentary Librarian;

Mr. Jean-Jacques Cardinal, Director, Administration and Personnel Branch.

De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:

M. John McCormick, conseiller général.

Du ministère du Travail:

M. Doug Baldwin, directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail;

M. Fred Chilton, analyste de programme—Conditions de travail, Relations en matière d'emploi et conditions de travail.

De la Chambre des communes:

M. Edward A. Riedel, administrateur intérimaire;

M. Robert C. Blain, directeur général, Direction générale des ressources humaines.

De la Bibliothèque du Parlement:

M. Erik J. Spicer, bibliothécaire parlementaire;

M. Jean-Jacques Cardinal, directeur, Service de l'administration et du personnel.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Thursday June 5, 1986

Chairman: Jack Ellis

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 7

Le jeudi 5 juin 1986

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

BILL C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

PROJET DE LOI C-45

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

APPEARING:

The Honourable Ray Hnatyshyn,
President of the Queen's Privy Council for Canada

COMPARAÎT:

L'honorable Ray Hnatyshyn,
président du Conseil privé de la Reine pour le Canada

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 94(5)

On Thursday, May 29, 1986:

Michael Cassidy replaced Les Benjamin.

Conformément à l'article 94(5) du Règlement

Le jeudi 29 mai 1986:

Michael Cassidy remplace Les Benjamin.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JUNE 5, 1986

(12)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 11:05 o'clock a.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Appearing: The Honourable Ray Hnatyshyn, President of the Queen's Privy Council for Canada.

Witness: From the Public Service Staff Relations Board: John McCormick, General Counsel.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The Minister made a statement.

The Minister and the witness answered questions.

At 12:32 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(13)

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 3:36 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Appearing: The Honourable Ray Hnatyshyn, President of the Queen's Privy Council for Canada.

Witnesses: From the Public Service Staff Relations Board: John McCormick, General Counsel. From the Department of Labour: Fred Chilton, Program Analyst, Conditions of Work, Employment Relations and Conditions of Work.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See

PROCÈS-VERBAUX

LE JEUDI 5 JUIN 1986

(12)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 11 h 05, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Comparaît: L'honorable Ray Hnatyshyn, président du Conseil privé de la reine au Canada.

Témoin: De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: John McCormick, conseiller général.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Le Ministre fait une déclaration.

Le Ministre et le témoin répondent aux questions.

A 12 h 32, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre, aujourd'hui, à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(13)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 15 h 36, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Comparaît: L'honorable Ray Hnatyshyn, président du Conseil de la reine au Canada.

Témoins: De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: John McCormick, conseiller général. Du ministère du Travail: Fred Chilton, analyste de programme—Conditions de travail, Relations en matière d'emploi et conditions de travail.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Doug Lewis moved,—That Clause 2 be amended by striking out lines 14 to 16, on page 1, and substituting the following therefor:

“capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to”

After debate thereon, by unanimous consent, the amendment was allowed to stand.

Sheila Copps moved,—That Clause 2 be amended by striking out lines 20 to 26, on page 1, and lines 1 and 2, on page 2, and substituting the following therefor:

“therefore, included in this Act are all components of the Public Service Staff Relations Act and the Public Service Employment Act and appended regulations.”

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: Now, with Ms Copp's amendment to Clause 2 of the bill, what she is proposing to do is to include all the components of the Public Service Staff Relations Act and the Public Service Employment Act and appended regulations to this bill.

The point there of course, Ms Copps, is that that proposed amendment would exceed the scope of the bill as read in the House of Commons a second time and I can refer you to citation 773(1) of *Beauchesne's Fifth Edition, Parliamentary Rules and Forms*, that states that an amendment is out of order if it goes beyond the scope of the Bill and I cannot allow it.

Sheila Copps moved,—That Clause 2 be amended by adding immediately after line 19, on page 1, the following:

“(c) that any Supreme Court of Canada decision on certification take supremacy over this Act.”

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: And once again, we have trouble with that. The wording of the amendment clearly indicates that your intent is to attach a hypothetical condition to this bill, and it is impossible that any Act of Parliament should contain a hypothetical provision whereby the decision of the Supreme Court of Canada on certification will take supremacy over this bill. I have had to come to the conclusion that the proposed amendment would exceed the scope of the bill for the same reasons I gave last time and therefore cannot allow the amendment.

During the course of the meeting, the Minister and the witnesses answered questions.

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Doug Lewis propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant les lignes 14 à 19, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«emploi ou qui sont sous leur direction ou leur responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes ou personnes;»

Après débat, par consentement unanime, l'amendement est réservé.

Sheila Copps propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant les lignes 20 à 27, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«en conséquence, sont compris dans la présente loi tous les éléments de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et des règlements joints.»

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: Par le biais de son amendement à l'article 2 du projet de loi, M^{me} Copps propose d'inclure dans le présent projet de loi, tous les éléments de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et des règlements joints.

Le point à signaler ici, Madame Copps, c'est que l'amendement proposé n'entre pas, de toute évidence, dans l'objet du projet de loi, tel que lu en deuxième lecture à la Chambre des communes. Et je vous prie de vous reporter au commentaire 773(1) du *Beauchesne*, cinquième édition, selon laquelle un amendement est irrecevable s'il dépasse la portée du projet de loi. Je ne puis donc l'autoriser.

Sheila Copps propose,—Que l'article 2 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 27, page 1, ce qui suit:

«c) que la décision de la Cour suprême du Canada en matière d'agrément l'emporte sur la présente loi.»

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: Une fois de plus, cela pose une difficulté. Le libellé de votre amendement indique clairement que vous vous proposez d'attacher une condition hypothétique au présent projet de loi, et il est impensable qu'un acte du Parlement, quel qu'il soit, contienne une disposition hypothétique d'où la décision de la Cour suprême du Canada en matière d'agrément l'emporte sur la présente loi. Il me faut conclure que l'amendement proposé dépasse la portée du projet de loi, et pour les mêmes raisons invoquées plus tôt, je ne puis autoriser l'amendement.

Au cours de la réunion, le Ministre et les témoins répondent aux questions.

It was agreed,—That the next meeting of the Committee be scheduled on Tuesday, June 10, 1986 at 9:30 a.m., 11:00 a.m. and 3:30 p.m.

At 4:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9:30 a.m., Tuesday, June 10, 1986.

Il est convenu,—Que le Comité se réunira de nouveau le mardi 10 juin 1986, à 9 h 30, à 11 heures et à 15 h 30.

A 16 h 30, le Comité s'ajourne jusqu'au mardi 10 juin 1986, à 9 h 30.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, June 5, 1986

• 1105

The Chairman: Ladies and gentlemen, we are a few minutes late, but we are prepared to proceed now, as we have been, with clause 2 of Bill C-45.

On clause 2—*Generally*

The Chairman: Once again, we are delighted to have the President of the Queen's Privy Council for Canada, the Hon. Ray Hnatyshyn. Mr. Minister, we are delighted to have you here. We understand that you have some amendments that you wish to present to us and I gather discuss those amendments with the committee in the thought that they will make work for us a little easier as we go into clause-by-clause later today.

Hon. Ray Hnatyshyn (President of the Privy Council): Thank you, Mr. Chairman and members of the committee. I am very pleased to be back before the committee for clause-by-clause consideration of Bill C-45.

I would like to say at the outset that I have been following the work of the committee with a great deal of interest. I have considered the concerns raised about the bill by parliamentary employees and those representing union groups who have given testimony. And I certainly have considered questions raised by all members of the committee.

I would like to assure members of the committee that I am sympathetic to many of the arguments that have been raised during the course of this deliberation. I will just say publicly that I am pleased that this committee has operated, I think, in a very workman-like manner. There has been what I think is a very constructive, non-partisan approach taken by members of the committee, for which I am grateful and appreciative. I want to assure you that within the bounds of the mandate that I have, I have attempted to listen to what the concerns are, and I compliment those of you who have participated in the committee and the great interest shown by Members of Parliament from the National Capital Region. They have been active. Ms Copps has been very active as well. Although she does not come from this hallowed part of the country, as I do not, we interlopers think your share of the concern—

Ms Copps: It is almost as bad as coming from Toronto.

Mr. Hnatyshyn: Yes, or Saskatoon. We share the concern of the members who do come from the National Capital Region with respect to this important legislation.

As a result of representations made to the committee, as the chairman has indicated, we are tabling today a package of amendments which I feel will respond to the more serious of the concerns raised by the parliamentary employees. Members will have already received a package of six technical amendments which were circulated at the beginning of last week. I am now adding four significant amendments to this package, which I would like to describe to you at this time.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 5 juin 1986

Le président: Mesdames et messieurs, nous avons quelques minutes de retard, mais nous pourrions maintenant passer à l'étude de l'article 2 du projet de loi C-45.

Article 2—*Principes*

Le président: Nous sommes heureux de recevoir, encore une fois, le président du Conseil privé de la Reine, l'honorable Ray Hnatyshyn. Monsieur le ministre, soyez le bienvenue. Je crois savoir que vous souhaitez introduire quelques amendements et que vous souhaitez en discuter avec nous, en espérant qu'ils nous faciliteront notre étude article par article plus tard dans la journée.

L'honorable Ray Hnatyshyn (président du Conseil privé): Je vous remercie, monsieur le président et membres du Comité. C'est un grand plaisir pour moi que de me trouver de nouveau devant votre Comité, pour l'étude article par article du projet de loi C-45.

Je commencerai en disant que j'ai suivi avec beaucoup d'intérêt les travaux du Comité. Je me suis penché sur les reproches formulés contre le projet de loi par les employés du Parlement et les représentants syndicaux qui ont comparu, de même que toutes les questions soulevées par les membres du Comité.

Je peux donner l'assurance aux membres du Comité que je comprends très bien un grand nombre des arguments qui ont été invoqués pendant ces délibérations. Je veux dire, publiquement, que je considère que votre Comité a travaillé de manière très rationnelle, les membres ayant adopté à mon sens une attitude très constructive et non partisane que j'apprécie et dont je leur suis reconnaissant. Je puis vous assurer que, dans les limites de ma compétence, j'ai tenté de lever les craintes exprimées et je félicite ceux qui ont participé aux travaux de ce Comité, et particulièrement les députés de la région de la Capitale nationale pour l'intérêt dont ils ont fait preuve à l'égard de cette mesure. Ils ont été très actifs. M^{me} Copps a été très active et bien qu'elle ne soit pas originaire de cette sainte région de notre pays, pas plus que moi, nous autres itinérants pensons que votre souci...

Mme Copps: C'est presque aussi pire que d'être de Toronto.

M. Hnatyshyn: Oui, ou de Saskatoon. Nous partageons l'intérêt des députés de la région de la Capitale nationale à l'égard de ce projet de loi très important.

Par suite des interventions faites au Comité, ainsi que le président l'a dit, nous déposons aujourd'hui un ensemble d'amendements qui, j'en suis sûr, répond au plus grand des reproches adressés par les employés du Parlement. Vous avez déjà reçu un ensemble de six amendements techniques qui ont été distribués au début de la semaine dernière. J'y ajoute maintenant quatre amendements sur le fond, que j'aimerais passer en revue avec vous.

[Texte]

As the testimony unfolded before the committee, it became clear to the government that there was a crucial need on the Hill for the provision of a route of redress for staffing matters and on the question of employee classification. It is therefore, Mr. Chairman, my intention to bring forward an amendment to subclause 63.(1) of Bill C-45 which would expand significantly the scope of adjudication. Matters such as the termination of employment of the employee, the demotion of an employee, and the employer's evaluation of an employee's skill, fitness and ability where the employee has been denied an appointment will become adjudicable.

My proposed amendments would allow the representatives for both parties—that is, the employer and the employee—to select the adjudicator in the case of staffing and classification grievances. In instances where the two parties are unable to agree on the selection of the adjudicator, the amendment would provide for the chairman of the Public Service Staff Relations Board to select an adjudicator, an independent person not associated with the administration on Parliament Hill, to resolve the grievance.

The proposed amendment would also allow for third-party adjudication of classification matters, subject to a provision that there would be a one-year grace period provided in which the administration will be expected to establish classification standards and procedures and to deal with classification grievances. If the circumstances surrounding the original grievance are still in existence one year after this bill comes into force, then the employee will have access to adjudication.

I think this is an understandable phase-in period with respect to this important provision, which will allow, as I have indicated, the administration on the Hill to come to terms with this new requirement on them. It will allow the administration to establish and clearly define classifications, job descriptions and the like and to deal with the grievances that may be in existence with respect to employees in the areas I have described in my opening remarks.

• 1110

Mr. Chairman, the members will already have received the amendment to allow the Public Service Staff Relations Board to recognize the union membership cards that were signed by the various employee groups on the Hill and submitted to the CLRB. I know concerns have been raised that this amendment does not go far enough. Of course, I am prepared to listen to arguments that are put forward by members in this matter.

I think I should point out that for the purposes of certification most labour relations boards usually consider evidence to be stale if it is more than six months old. In the case of some employee groups, the evidence we are involved with here is at least two years old, and in some cases it is up to four years old. Since over this length of time employees may have resigned or have been replaced, it is considered only fair that the present employees in the bargaining unit be given an opportunity to express their wishes by way of and by means of a representative vote.

[Traduction]

Au fur et à mesure des témoignages, il est devenu de plus en plus apparent aux yeux du gouvernement qu'il existait un besoin sur la Colline parlementaire d'un mécanisme de recours vis-à-vis des questions de dotation et de classification des employés. J'ai donc l'intention, monsieur le président, d'introduire un amendement au paragraphe 63.(1) du projet de loi C-45 qui élargira considérablement le champ de l'arbitrage. Des questions telles que le congédiement, la rétrogradation, l'évaluation de l'employé par l'employeur, l'aptitude de l'employé à occuper un poste pourront faire l'objet d'un arbitrage.

Les amendements que je propose permettront aux représentants des deux parties—c'est-à-dire l'employeur et l'employé—de choisir un arbitre dans le cas de griefs portant sur la dotation et la classification. Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'amendement prévoit que le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en choisira un, qui devra être une personne indépendante non associée à l'administration de la Colline parlementaire, pour trancher le grief.

Le projet d'amendement permettra également le recours à l'arbitrage d'une tierce partie à l'égard des questions de classification, sous réserve d'une période de grâce d'un an pendant laquelle l'administration devra formuler des normes et des procédures de classification et tenter de résoudre les griefs intéressant la classification. Si les circonstances ayant motivé le grief d'origine existent toujours un an après l'entrée en vigueur de ce projet de loi, l'employé pourra demander un arbitrage.

Il s'agit là d'une période transitoire bien compréhensible en attendant que cette disposition très importante puisse être appliquée afin que, comme je l'ai dit, l'administration de la Colline puisse se préparer à ce nouvel état de choses. Cela permettra à l'administration de définir et de rédiger clairement les classifications, les descriptions de tâches, etc., et de tenter de résoudre les griefs que peuvent avoir les employés dans les domaines que j'ai décrits dans mes remarques préliminaires.

Monsieur le président, les membres auront déjà reçu l'amendement qui permet à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique d'accepter comme valides les cartes de membres signées par les divers groupes d'employés de la Colline et soumises au Conseil canadien des relations du travail. Je sais que certains considèrent que cet amendement ne va pas assez loin. Je suis évidemment disposé à écouter leurs arguments à ce sujet.

Je signale qu'aux fins de l'accréditation syndicale la plupart des conseils de relations de travail jugent que les preuves de la représentativité ne doivent pas remonter à plus de six mois. Dans notre cas, ces cartes ont été signées par certains groupes d'employés il y a plus de deux ans, et dans d'autres cas il y a plus de quatre ans. Etant donné que depuis lors beaucoup de ces employés ont démissionné ou ont été remplacés, nous considérons comme juste que les employés actuels des unités de négociation puissent exprimer leurs souhaits au moyen d'un scrutin syndical.

[Text]

Now, Mr. Chairman, what we are doing here is recognizing the cards that have . . . We are not putting an obligation on those unions and groups who have gone through the whole process of signing up members. We are not putting them through the recruitment process again; we are avoiding that very long and arduous task. But I think everyone would agree that there is a reasonable aspect to the suggestion that a vote be taken to make sure the democratic principal is available.

I am informed that this does not take a long time. This is all done, in terms of this particular situation, without cost or expense to the union. It is done on-site by the Public Service Staff Relations Board. I have asked this to make sure it is not going to unduly delay the process. I have suggested that two weeks at maximum is not an unrealistic period of time within which this whole process could be completed.

So, Mr. Chairman, it is my belief that these amendments will go a long way towards giving parliamentary employees the right of redress for staffing and classification issues. I would emphasize to hon. members that these provisions go beyond rights of redress now available in the Public Service under either the PSSRA or the PSEA.

So in conclusion, I would again remind hon. members of the importance of putting into place the means for parliamentary employees to begin to have a say in the determination of their working conditions. I said at the outset—and I say it again—that I think this bill is an important, significant and historic starting point. I urge committee members to report this bill as soon as possible.

Again, I thank the members for the way they have addressed themselves. I think all members of the committee—and I join with you—are committed to getting the collective bargaining process moving on the Hill. I hope we can move together in this common objective as quickly as possible.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Minister. We are delighted to have you back with us again. I would also like to say to you that when he has been asked Mr. McCormick has been of great assistance to the committee as well.

I have seen Ms Copps, Mr. Cassidy and Mr. Tupper raise their hands so far, and I presume you would like to begin. I wonder if either Ms Copps or Mr. Cassidy could give us some idea of what amendments their two parties might table some time during the day today, so Miss Santosh could then prepare them for the—

Ms Copps: It is not necessarily an exhaustive list, but certainly I have copies of the ones I would make.

The Chairman: Fine. Thank you, Ms Copps. You have the floor.

Ms Copps: I would like to get to the point of the amendments you are moving today.

[Translation]

Monsieur le président, par cet amendement, nous reconnaissons les cartes qui ont . . . Nous n'imposons pas d'obligation à tous ces syndicats et groupes qui ont accompli tout ce processus de recrutement de membres. Nous ne les obligeons pas à recommencer ce travail très long et ardu, mais je pense que tout le monde ici pourra reconnaître qu'il est raisonnable qu'un nouveau vote ait lieu afin d'assurer le respect du principe démocratique.

On me dit que cela ne devrait pas prendre trop de temps. Ce vote pourra être tenu sans qu'il n'en coûte rien au syndicat. Il sera organisé sur place par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. J'ai insisté là-dessus afin de ne pas retarder indûment les choses et il me semble que ce vote pourrait être organisé en l'espace de deux semaines au maximum.

Aussi, monsieur le président, je considère que ces amendements contribueront très largement à donner aux employés du Parlement un droit de recours sur les questions de dotation et de classification. Je souligne à l'intention des membres du Comité que ces dispositions vont plus loin que ce dont disposent les fonctionnaires, tant en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique que de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Aussi, en conclusion, je rappelle aux députés combien il importe de donner aux employés du Parlement un mot à dire dans la détermination de leurs conditions de travail. J'ai dit au départ—et je le répète ici—que je considère ce projet de loi comme un point de départ historique de la plus haute importance. J'exhorte les membres du Comité à adopter ce projet de loi aussi rapidement que possible.

Encore une fois, je remercie les députés du travail qu'ils ont accompli. Tous les membres du Comité—et je me joins à eux—tiennent à ce que le processus de négociation collective soit mis en place sur la Colline. J'espère que nous pourrions réaliser ensemble cet objectif commun aussitôt que possible.

Le président: Je vous remercie infiniment, monsieur le ministre. Nous sommes ravis de vous avoir de nouveau parmi nous. Je tiens à dire également que M. McCormick, chaque fois que nous avons eu besoin de lui, s'est mis à notre disposition de très bonne grâce.

J'ai noté sur ma liste d'intervenants les noms de M^{me} Copps, M. Cassidy et M. Tupper et je suppose que vous souhaitez commencer. Est-ce que M^{me} Copps ou M. Cassidy pourrait nous donner une idée des amendements que leurs partis souhaitent déposer dans le courant de la journée, afin que M^{me} Santosh puisse les préparer . . .

Mme Copps: Ce n'est pas nécessairement une liste exhaustive, mais j'ai ici des copies des amendements que je voudrais introduire.

Le président: Bien. Merci, madame Copps. Vous avez la parole.

Mme Copps: J'aimerais parler des amendements que vous avez déposés aujourd'hui.

[Texte]

[Traduction]

• 1115

I am just reading the changes to subclause 63.(1). You are suggesting that you can grieve a disciplinary action, termination, and a disciplinary action resulting in a suspension or a financial penalty. Those elements are already subject to adjudication according to paragraph 63.(1)(a) and paragraph 63.(1)(b). So what is the difference between the—

Mr. Hnatyshyn: In the amendments that are out, we have added the termination of employee other than the rejection on probation, demotion of the employee, and where the employee has been denied an employment, the employer's evaluation of the skill, fitness and ability—in other words, the merit question.

Ms Copps: Well it seems to me that paragraph 63.(1)(b) already includes termination, because it says “disciplinary action resulting in discharge”—unless there is a difference between termination and discharge. I mean, you are already permitted . . . Under the current subclause 63.(1) as proposed under Bill C-45, there is already given the right to grieve a discharge. So I am just wondering . . . You have changed the word from “discharge” to “termination”. Is that significant?

Mr. Hnatyshyn: Yes, well I think it has been broadened to . . .

Ms Copps: As I read it—and perhaps I am wrong—you have expanded the definition, but you have included in this alleged expansion disciplinary action resulting in suspension or financial penalty, which was already covered under the original one. Termination was already covered. You have allowed grieving for a demotion, which I do not believe was in the original.

Under paragraph 63.(1)(b), “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty” was already grievable. So I am trying . . . May I ask the Minister a question?

The Chairman: Sure.

Ms Copps: I would like to find out the new elements; one is demotion, which I do not see under Bill C-45, so demotion is one new element.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Ms Copps: Can you also maybe give us a little further elaboration on what you mean by proposed paragraph 63.(1)(e), where you say that where an employee has been denied an appointment, “the employer's evaluation of the skill, fitness, and ability of the employee with respect to the employee's qualification for the appointment” . . . Presumably under the current system you were allowed to . . . I could be wrong, but were you not already allowed the right to grieve a competition? It is just that nobody did it.

Mr. Hnatyshyn: Let me make these points. Now we are giving a broad-brush approach to the concerns that were expressed as to whether or not people were being properly

Je suis en train de lire les modifications au paragraphe 63.(1). Vous dites qu'il est possible de déposer un grief contre une mesure disciplinaire, un congédiement, une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire. Ces éléments figurent déjà dans les alinéas 63.(1)(a) et 63.(1)(b) du projet de loi. Quelle est donc la différence entre . . .

M. Hnatyshyn: Dans les amendements nous avons ajouté comme sujets de griefs le congédiement d'un employé, à l'exception du renvoi en cours de stage, la rétrogradation de l'employé, l'évaluation de l'employeur sur l'aptitude de l'employé en cas de refus de nomination—autrement dit, la question du mérite.

Mme Copps: Il me semble que l'alinéa 63.(1)(b) comprenait déjà le congédiement puisque je lis: «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement»—à moins qu'il y ait une différence entre les termes anglais *termination* et *discharge*. Autrement dit, il est déjà possible . . . Au paragraphe 63.(1) du projet de loi C-45, le texte actuel, le droit à l'arbitrage existe déjà en cas de congédiement. Je me demande donc . . . Vous avez substitué au mot anglais *discharge* le mot *termination*. Est-ce que cela fait une différence?

M. Hnatyshyn: Oui, je pense que l'application de cette clause a été élargie . . .

Mme Copps: De la façon dont je comprends ceci—et je me trompe peut-être—vous avez élargi la définition, mais vous avez inclus dans cette mesure censément élargie les mesures disciplinaires entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire, ce qui figurait déjà dans le texte d'origine. Le congédiement était couvert également. Je pense que vous avez rajouté la rétrogradation qui ne figurait pas dans le texte d'origine.

A l'alinéa 63.(1)(b) je lis: «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, et la suspension ou une sanction pécuniaire» comme décision pouvant faire l'objet d'un arbitrage. J'essaie donc . . . Puis-je poser une question au ministre?

Le président: Certainement.

Mme Copps: J'essaie de savoir quels éléments nouveaux vous avez ajoutés; la rétrogradation en est un, je ne le vois pas dans le projet de loi C-45, c'est donc un élément nouveau.

M. Hnatyshyn: Oui.

Mme Copps: Vous pourrez peut-être également nous expliquer ce que vous entendez par l'amendement de l'alinéa 63.(1)(e) où vous dites que lorsqu'un employé s'est vu refuser une nomination «l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste» . . . Je suppose que déjà dans le système actuel il était possible . . . Je me trompe peut-être, mais n'existait-il pas déjà un droit d'appel à l'égard des concours? Le problème était simplement que personne ne faisait jamais appel.

M. Hnatyshyn: Permettez-moi de dire ceci. Nous voulons répondre ici aux reproches de ceux qui disaient qu'il n'existe aucune procédure d'appel concernant la classification,

[Text]

classified, whether they were being fairly treated with—that there is no appeal procedure available to them in terms of this matter. These matters were not adjudicable.

To deal with your first point, Ms Copps, in the original language here the key words were “disciplinary action”; in other words, there had to be termination as a result of disciplinary action. This provision now is not limited in any way at all. In other words, what we have talked about in paragraph 63.(1)(b), a disciplinary action we have against the employee resulting in suspension or financial penalty, we have taken the termination element out and put it without any constraining or limiting words with respect to the termination. So I suggest that legally speaking that would broaden it and give it the broadest interpretation to allow for a grievance with respect to termination, regardless of whether it was disciplinary or not under Part I.

Ms Copps: In other words, if an employee is terminated now for a lack of work, that would be subject to the grievance process—

Mr. Hnatyshyn: Absolutely.

Ms Copps: —which you interpret as not possible under the current situation because—

Mr. Hnatyshyn: Under the original proposition I think your example is a very excellent one, because it is a kind of situation where under original terminology I think it would not be classified as disciplinary termination; it would be regarded termination because of the fact it is alleged that the job was ... What is the terminology? You know, the job was—

An hon. member: Redundant.

Mr. Hnatyshyn: —redundant.

Ms Copps: Okay, with respect to proposed paragraph 63.(1)(e):

} where an employee has been denied an appointment, the employer's evaluation of the skill, fitness, and ability with respect to ...

This is grievable. And secondly, proposed paragraph 63.(1)(f), “subject to subsection 5.(3)” ... Now, could you clue me in as to where subsection 5.(3) is? Is that under your amendments or under the ... ?

• 1120

Mr. Hnatyshyn: Subclause 5.(3) simply specifies that the employer will have the responsibility for classification.

Ms Copps: Well, okay—

Mr. Hnatyshyn: There are so many variations here. If the employee feels they have been improperly dealt with in terms of the classification, if the job was given to someone else with whom there was unfair treatment with respect to the employee who is filing the grievance, they are able to deal with any element with respect to classification that relates to their own situation and the competition.

Ms Copps: Okay.

[Translation]

concernant la manière dont on traite les employés. Toutes ces questions ne pouvaient pas faire l'objet d'un arbitrage et nous avons voulu changer cela.

Pour répondre à votre première remarque, madame Copps, dans le texte d'origine les mots clés étaient «mesure disciplinaire»; autrement dit, le congédiement devait résulter d'une mesure disciplinaire. Dans l'amendement, cette restriction n'existe pas du tout. Autrement dit, lorsque à l'alinéa 63.(1)b) il est question d'une sanction disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, nous avons enlevé de la liste le congédiement et l'avons remplacé plus bas de telle façon qu'il n'est plus soumis à aucune condition. Cela élargit donc l'application de la procédure des griefs, permettant à l'employé de demander un arbitrage à l'égard d'un congédiement, qu'il ait été prononcé à titre de sanction disciplinaire ou non.

Mme Copps: Autrement dit, si un employé est mis à pied aujourd'hui par manque de travail, cela pourrait faire l'objet d'un grief ...

M. Hnatyshyn: Absolument.

Mme Copps: ... ce qui ne serait pas possible en vertu du libellé actuel parce que ...

M. Hnatyshyn: Justement, votre exemple est excellent car dans le libellé d'origine le congédiement ne serait pas considéré comme une mesure disciplinaire et donc n'aurait pas pu faire l'objet d'un grief; il s'agirait d'un congédiement dû au fait que le poste était ... quel est déjà le terme utilisé? Vous savez le poste est devenu ...

Une voix: Redondant.

M. Hnatyshyn: ... redondant.

Mme Copps: D'accord, passons donc à l'alinéa 63.(1)e) de votre amendement:

e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste ...

Cela peut faire l'objet d'un recours. Deuxièmement, projet de paragraphe 63.(1)f) «sous réserve du paragraphe 5.(3)» ... Pourriez-vous me dire ce qu'est ce paragraphe 5.(3); est-ce qu'il figure dans vos amendements ou bien ... ?

M. Hnatyshyn: Le paragraphe 5.(3) porte expressément que l'employeur sera responsable de la classification.

Mme Copps: Justement ...

M. Hnatyshyn: Il peut y avoir tellement de situations ... Si l'employé estime avoir été lésé pour ce qui est de la classification de son poste, si le poste a été donné à quelqu'un d'autre et que l'employé dépose un grief parce qu'il s'estime lésé, dans ces deux cas, l'employé peut contester la classification qui s'applique à son propre poste et au concours en question.

Mme Copps: Bien.

[Texte]

Mr. Hnatyshyn: Ostensibly, with anybody else, if there were . . . The allegation that there was some kind of improper tailoring of the job with respect to the matter—that would still be a valid matter, it seems to me, for—

Ms Copps: I think we will argue this through in the clause-by-clause.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Ms Copps: The only thing is that if you read back to subclause 5.(3) . . . I do not think the employees are frankly naive enough to be taken in by paragraph (f), because we have had a lot of complaints about the issue of classification. Then you introduce paragraph (f), which says that subject to subsection 5.(3), the employer's classification of the employee is grievable. If you then refer back to subclause 5.(3), it says:

Nothing in this Part shall be construed so as to affect the right or authority of an employer to determine the organization of the employer and to assign duties and classify positions of employment.

Well, subject to subclause 5.(3), paragraph (f) means nothing, because (f) will refer back to 5.(3), which will say that nothing can affect the employer's right to determine classification. So what is (f)?

Mr. Hnatyshyn: Paragraph (f) refers to the fact that people have to be treated fairly. I agree; the fact is the employer does establish classifications. They establish classifications throughout the system, and then these matters are a matter of public record. Any employee who feels they have any grievance with respect to the manner in which they have been treated with respect to those classifications will have the right to have that matter adjudicated.

Ms Copps: If you make it conditional upon the application of subclause 5.(3), in law that process is a farce.

Mr. Hnatyshyn: Well, I would not—

Ms Copps: You are saying unless you do something with subclause 5.(3) . . . I am not a lawyer, but I can read, and it says in 5.(3) that the employer has the sole right to determine classification. How can you grieve? When you go to the grievance process, you will immediately be referred back to 5.(3), and the employer has ultimate authority.

Mr. Hnatyshyn: I think there are two different elements in this thing. One thing is that the employer, as in the Public Service, establishes the classifications with respect to employment. In other words, they categorize what the employment classifications will be within the Public Service, as they are here now. The administration would establish the classifications throughout the Hill—

Ms Copps: So in other words—

Mr. Hnatyshyn: If I can just be permitted to finish this.

Ms Copps: Okay, sure.

[Traduction]

M. Hnatyshyn: Manifestement, s'il y avait . . . Il me semble que si un employé estimait la classification du poste taillée sur mesure, il serait fondé à . . .

Mme Copps: Nous en discuterons lorsque nous en serons à l'étude article par article.

M. Hnatyshyn: Oui.

Mme Copps: Je voulais simplement vous dire que le paragraphe 5.(3) . . . Je ne crois pas que les employés soient naïfs au point de se laisser prendre par l'alinéa f), car il y a eu beaucoup de plaintes au sujet de la classification. L'alinéa f) que vous proposez au paragraphe 5.(3) prévoit que l'employé pourra déposer un grief au sujet de la classification que l'employeur a établie pour son poste. Or, le paragraphe 5.(3) stipule que:

La présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou aux pouvoirs de l'employeur quant à l'organisation de ses services, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

Si l'alinéa f) est assujéti au paragraphe 5.(3), l'alinéa en question ne sert absolument à rien puisque le paragraphe (3) porte que rien ne peut porter atteinte au droit de l'employeur de déterminer la classification des postes de ses services. À quoi sert donc l'alinéa f)?

M. Hnatyshyn: L'alinéa f) garantit que les employés doivent être traités de façon équitable. Il est vrai que c'est l'employeur qui est responsable de la classification des postes de ses services, et cette classification doit être connue de tous. Tout employé s'estimant lésé par le système de classification a dorénavant le droit de recourir à l'arbitrage.

Mme Copps: Si vous accordez ce droit aux employés sous réserve du paragraphe 5.(3), sur le plan juridique, l'alinéa en question est une farce grotesque.

M. Hnatyshyn: Je ne pense pas . . .

Mme Copps: Vous dites que le paragraphe 5.(3) . . . Je ne suis pas avocate, mais je sais lire . . . Le paragraphe 5.(3) porte que seul l'employeur a le droit de déterminer la classification des postes de ses services. Comment l'employé va-t-il pouvoir déposer un grief? On lui rappellera immédiatement le paragraphe 5.(3), selon lequel c'est l'employeur qui en a la responsabilité ultime.

M. Hnatyshyn: Il y a deux choses, ici, qu'il faut bien distinguer. D'une part, c'est l'employeur, tout comme dans la Fonction publique, qui détermine la classification des postes de ses services. En d'autres termes, la classification des postes de la Fonction publique est déterminée par l'employeur. C'est donc l'administration de la Colline parlementaire qui s'en chargera pour les employés de la Colline . . .

Mme Copps: Autrement dit . . .

M. Hnatyshyn: Permettez-moi de terminer.

Mme Copps: Bien sûr.

[Text]

Mr. Hnatyshyn: It is the difference between making sure there is no suggestion that the employee will, in this particular case, or under Part I—that the right is being altered inasmuch as the establishment of classifications is concerned, but the problem has been in terms of the way in which these matters have been dealt with. In individual cases, employees have felt, or at least have alleged, and I think the point was made that they were not being treated fairly with respect to classification matters. Where it becomes the question of the individual rights, that becomes adjudicable by an independent third party person where—

Ms Copps: Okay.

Mr. Hnatyshyn:—an adjudicator is not agreed to between the employer and the employee.

Ms Copps: I think it is a classic case of the right hand giveth and the left hand taketh away, but I do not know who is representing which hand. Anyway, I am sure we can go into this in the clause-by-clause.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Ms Copps: A couple of other questions—

The Chairman: You are getting very close to the line.

Ms Copps: Okay. One is as it relates to the signing. I think if you recognize the fact that up until a little more than one month ago, all of the certified bargaining units on the Hill were excepted under the Canada Labour Relations Board... Given that only one month has transpired since they were determined not to be certifiable under the CLRB, why are you refusing to go the full route and accept not only the cards, but also the certification? Most of those cards—for example, in NABET, the cards were signed as of December. As of April of this year, all of those bargaining units that were exhaustively examined by the CLRB over a 20-month period were determined to be duly certified bargaining agents; now all of a sudden, one month later, they have lost their status. I think you have given a rather weak argument for suggesting that they have to go through the process all over again.

• 1125

Mr. Hnatyshyn: I do not think so. I think your premise, legally speaking, is that you cannot... You see, whether we like it or not, the courts have declared themselves with respect to the present situation and we are back at square one. Now, as it has been all along, the intention is to seize the PSSRB with jurisdiction responsibility.

What I have said is that I am not putting the unions back through their whole recruitment process. I have said that—you know what has transpired in any labour relations board—even if they are left to their own devices, very likely they would require a matter of precedent and practice, and that a certification vote should take place, which would not unduly delay the thing. I have no concerns. I do not think the union should have any concerns about the fact that this matter is

[Translation]

M. Hnatyshyn: Il ne s'agit pas tant de donner aux employés le droit de contester une structure de classification en soi, mais plutôt de s'assurer que chaque employé est traité de façon équitable. Il s'agit donc d'un droit individuel, celui d'être traité équitablement, et dans ce cas-là, s'il s'estime lésé, l'employé peut s'adresser à une tierce personne indépendante...

Mme Copps: Bien.

M. Hnatyshyn: ... à un arbitre qui n'aura pas été choisi par l'employeur et l'employé.

Mme Copps: C'est le cas tout à fait typique où l'on donne d'une main ce qu'on reprend de l'autre. Quoi qu'il en soit, nous pourrions en reparler au moment de l'étude article par article.

M. Hnatyshyn: Oui.

Mme Copps: J'aimerais vous poser d'autres questions...

Le président: Votre temps est presque écoulé.

Mme Copps: Je voudrais notamment parler de la signature des cartes d'accréditation. Jusqu'à il y a un peu plus d'un mois, toutes les unités de négociation accréditées sur la Colline parlementaire étaient reconnues par la Commission des relations de travail du Canada... Il y a quelques semaines à peine, il a été déterminé que ces unités ne pouvaient pas être accréditées par le Conseil canadien des relations du travail, et je me demande donc pourquoi vous refusez d'aller jusqu'au bout, c'est-à-dire d'accepter aussi bien les cartes que le vote d'accréditation? La plupart de ces cartes, comme celles du NABET, ont été signées en décembre. En avril dernier toutes les unités de négociation qui ont été examinées de près par le Conseil canadien des relations du travail pendant une vingtaine de mois ont été reconnues comme étant des unités de négociation dûment accréditées; tout à coup, un mois plus tard, ces unités perdent leur statut. Vous prétendez que ces unités doivent recommencer tout le processus, mais vos arguments ne sont pas très solides.

M. Hnatyshyn: Je ne crois pas. Sur le plan juridique, vous ne pouvez pas, comme vous le prétendez... Que cela nous plaise ou non, les tribunaux se sont déjà prononcés à ce sujet, et nous devons repartir à zéro. Notre intention est toujours d'en confier la responsabilité à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

En d'autres termes, je n'oblige pas les syndicats à recommencer à zéro tout leur processus de recrutement. Vous savez ce que c'est dans les commissions des relations de travail, elles veulent toujours se fonder sur un précédent ou sur une pratique établie et, dans ce cas, il faut qu'un vote d'accréditation ait lieu, ce qui ne devrait pas retarder les choses de façon indue. Cela ne me préoccupe pas, et cela ne devrait certainement pas préoccuper le syndicat qui doit organiser un vote. Il y a des

[Texte]

now being put to a vote. There are changes. Some of these signings were taken some four years ago; a lot of them were taken two years ago. All I am saying is that they are not going to be required to re-recruit, if I could put it that way, but simply that the board will call for a vote to confirm the certification with respect to those people who are already signed up.

The Chairman: Thank you, Ms Copps. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I think we should pursue this point, Mr. Hnatyshyn. When the Canada Post went from the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board to the jurisdiction of the CLRB, the act that made Canada Post a Crown corporation provided for the continuation of recognition under the CLRB of the unions, which were certified with Canada Post. In that case, although the certification votes or the collection of the cards in the cases of those unions might have been decades ago—goodness knows how long ago it was—I am assured there seems to be no problem in this particular case.

We now have a situation in which you have unions representing more than 1,000 employees on the Hill, which were legally certified and in a bargaining situation up to just a few weeks ago. Under those circumstances, I would like to ask why we do not follow the Canada Post precedent and simply direct, in the case of those and only those bargaining units which were certified by the CLRB, that they in fact shall be granted. Why do we not direct the PSSRB to grant them certification, as opposed to leaving the situation in what could be a state of uncertainty for some period of time.

One of the problems is there might be difficulties getting before the PSSRB—some technicality might come up or that kind of thing. Goodness knows we have put these employees to a tremendous amount of cost and delay already, and I am therefore asking why we should continue this by going through the process of having a vote.

Mr. Hnatyshyn: I think the distinction to be made with the Post Office precedent is, as you said, in that particular case a legally valid certification had been in place, whereas in this particular situation the matter has been struck down by the courts. We therefore we do not have what I would call a legal or valid certification order in existence.

Secondly, I am also concerned about—and as I indicated in my opening remarks—an undue delay with respect to this matter. I understand that the vote itself is one which can take place in a very short order of time and will not unduly delay the work of getting the matter of certification completed. It is not a question of months; it is a question of days, in which this could take place. It would not impose an obligation on either employees or any of the unions involved, because the matter would be dealt with at the initiative and at the expense of the PSSRB.

• 1130

I guess there are other elements, if we look at it. I know there is enthusiasm for signing up with respect to the union.

[Traduction]

changements. Certaines de ces signatures ont été obtenues il y a environ quatre ans, d'autres, il y a deux ans. Il ne s'agit donc pas d'obliger les syndicats à recommencer tout leur recrutement, mais le Conseil réclame simplement un vote de confirmation de l'accréditation pour ceux qui ont déjà signé.

Le président: Merci, madame Copps. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Cette question mérite d'être explorée davantage, monsieur Hnatyshyn. Lorsque la Société canadienne des postes a cessé de relever de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique (CRTFP) pour passer sous la compétence du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), la loi organique de cette société d'État prévoyait que les syndicats accrédités de la Société continueraient d'être reconnus par le CCRT. Ainsi, même si les votes d'accréditation et la signature des cartes avaient parfois eu lieu des dizaines d'années auparavant, je ne me souviens plus exactement, cela n'a posé absolument aucun problème.

Sur la Colline, vous avez des syndicats qui représentent plus de 1,000 employés, et ces syndicats étaient dûment accrédités il y a encore quelques semaines à peine. Dans ces circonstances, je ne comprends pas pourquoi nous ne nous fondons pas sur le précédent de la Société canadienne des postes pour décréter tout simplement que seules les unités de négociation dûment accréditées par le Conseil canadien relations du travail continueront d'être reconnues? Pourquoi ne demandons-nous pas à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique de reconnaître ces unités de négociation, plutôt que de les laisser dans l'incertitude pendant un certain temps?

On ne sait jamais, des difficultés risquent de se poser avec la CRTFP, des difficultés techniques, s'entend... Dieu sait que ces employés ont déjà attendu suffisamment longtemps, et je me demande donc pourquoi on exige encore un vote, ce qui ne fait que retarder les choses.

M. Hnatyshyn: Dans le cas de la Société canadienne des postes, les unités de négociation étaient dûment accréditées sur le plan juridique, tandis qu'ici, la question a été tranchée par les tribunaux. Par conséquent, nous n'avons plus ce que j'appelle une accréditation valide ou juridique.

Deuxièmement, comme je l'ai déjà dit dans ma déclaration liminaire, je ne tiens pas à ce que la tenue de ce vote retarde indûment les choses. On m'a dit toutefois que ce vote pourrait être organisé en très peu de temps et qu'il ne retardera donc pas le processus d'accréditation de l'unité de négociation. Ce vote devrait pouvoir être organisé en quelques jours, et ce n'est donc pas une question de mois. Cela n'imposera aucune obligation aux employés ou aux syndicats impliqués, car le vote sera organisé à l'initiative et aux frais de la CRTFP.

Il y a également d'autres éléments à considérer. Je sais qu'il y a un certain enthousiasme en faveur du syndicat, mais les

[Text]

But circumstances change. Some Hill people may say that the PSAC will have to do it to get collective bargaining on the Hill. Maybe they now want to be part of PIPS. I do not know. I do not want to intrude in this matter.

I think the government must have the matter confirmed. I think it is fair to say that there should be no problems in this regard. But it seems to me that there is a legal requirement to have this matter dealt with in the principals of democracy. If it can be dealt with in an expeditious manner, I think there should be no disadvantage to employees in particular and also to the unions involved.

Mr. Cassidy: I am not going to pursue this because time is limited and we will have a chance on the clause-by-clause. I have to say that I think that the *de facto* amounts to very substantial harassment of the workers here trying to get union rights. I do not know whether it was intentional or not. This is obviously not just under this government. Even though this may have been an inadequate bill, at least it is perhaps better than having no bill at all, which was the situation under the prior government.

Mr. Hnatyshyn: This is indeed high praise from the NDP.

Mr. Cassidy: It is praising with large damns. Let me come to some of the other points. The first point would be the matter of the member's staff. I think you know our caucus's concern, because we have an effective working relationship with our staff. We do it on a caucus basis. In considering how that should conceivably apply to member's staffs and to caucus staffs of the other two parties, why I reach the view that it perhaps would be wrong to impose that model, just because we happen to make it workable.

There is in fact a fairly strong case to be made that because the member hires, fires, directs and disciplines, the member and not the caucus should be considered as the employer. Since the members are not employees of the House of Commons, we are therefore not agents, like a foreperson exercising discipline and control and hiring and firing in some other kind of an environment.

But my concern is that MPs' staffs have been left in limbo according to Bill C-45. That is the most recent judgment, if it is upheld at a higher level or if it is not challenged by the courts. It says that the CLRB does not have jurisdiction. It feels that Bill C-45 makes that explicit, because it says that if you work on the Hill and you are not covered by this bill, you are not going to be covered by any other bill.

We take 1000 people who are symbolically at the centre of our country, and say that they cannot have any form of collective rights, despite the very strong statements which are made in labour relations legislation. All levels of government in Canada state that every employee should have these rights, and expects Canada's adherence to international codes in the ILO, which effectively say the same thing.

[Translation]

circonstances peuvent changer. Certains employés vont peut-être dire que l'Alliance de la Fonction publique devra le faire si elle veut représenter les employés de la Colline. Il se peut que certains d'entre eux veuillent faire partie de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Je n'en sais rien. Je ne veux pas me mêler de ces affaires-là.

Il faut que le gouvernement ait confirmation de cette accréditation, ce qui ne devrait pas poser de problèmes. Toutefois, sur le plan juridique, c'est une exigence qui me semble conforme aux principes de la démocratie. Si ce vote peut être organisé rapidement, cela ne présentera aucun inconvénient pour les employés, ni même pour les syndicats.

Mr. Cassidy: Je vais passer à autre chose, car mon temps est limité et nous aurons l'occasion d'y revenir lors de l'étude du projet de loi, article par article. Je tiens simplement à ajouter que cette situation ne fait que harceler davantage les employés de la Colline qui essaient de se syndiquer. Je ne sais pas si c'est intentionnel ou pas, et bien sûr, ce n'est pas propre à ce gouvernement. Ce projet de loi n'est certainement pas parfait, mais au moins, c'est mieux que rien; en tout cas, c'est préférable à la situation qui existait auparavant, avec l'ancien gouvernement.

Mr. Hnatyshyn: Quel beau compliment de la part du NPD.

Mr. Cassidy: C'est un compliment truffé de reproches! Passons maintenant à autre chose, et tout d'abord, à la situation des employés des députés. Vous savez ce qu'en pense notre caucus, qui a établi des relations de travail précises avec son personnel. On pourrait peut-être envisager la même chose pour les caucus des deux autres partis, quoique je ne voudrais pas imposer le même modèle simplement parce que ça marche bien chez nous.

D'aucuns prétendent que c'est le député, et non le caucus, qui devrait être considéré comme l'employeur, étant donné que c'est lui qui embauche, qui congédie, qui dirige et qui discipline ses employés. Étant donné que les députés ne sont pas des employés de la Chambre des communes, nous ne sommes pas des agents, comme un contremaître qui fait respecter la discipline, embauche ou congédie le personnel, etc.

Ce qui me préoccupe, c'est que les employés des députés sont des laissés-pour-compte dans le projet de loi C-45. En effet, à moins qu'il ne soit infirmé par une instance supérieure, un arrêt récent stipulait que le Conseil canadien des relations du travail n'a pas compétence sur les employés des députés, ce que le projet de loi C-45 précise explicitement lorsqu'il stipule que si vous travaillez sur la Colline et que vous n'êtes pas assujéti à ce projet de loi, vous ne pourrez pas être assujéti à un autre projet de loi.

Ces 1,000 employés sont symboliquement au cœur de l'activité politique de notre pays et, pourtant, on les prive des droits à la négociation collective, malgré les solides principes qui sont enchâssés dans la législation sur les relations de travail. En effet, tous les paliers de gouvernement reconnaissent que tous les employés devraient jouir de ces droits-là,

[Texte]

Perhaps you can explain why the government still feels that there should be no means by which MPs' staff can have collective bargaining rights. It is ironic in view of these international conventions and declarations of policy, and in view of the fact that the government members have indicated quite strongly that they are not prepared to go along with proposals from this side about the right to strike for anybody on the Hill, whether or not they are flexible in other issues.

You have a situation where members' staffs will not be able to leave their bosses in the lurch, if the government members hold to what they have said. They will not have the right to strike. Under those circumstances, can you explain why the government is not prepared to at least propose some changes in this area?

• 1135

Mr. Hnatyshyn: I think we have added a dimension of protection for employees of Members of Parliament. I just go back and remind you, Mr. Cassidy, this bill was based upon an all-party—including the New Democratic Party—agreement with respect to what should and should not be included. It was a consensus bill. I do not suggest it was, as you say, one which would have been the first choice of the NDP, but it was one which was resolved not so long ago as an all-party initiative.

I looked at it and I looked at it in the hope it would be something which would be acceptable as a consensus bill in the House, because this is the way we have to look at this.

On consultation, I just became satisfied there was a majority view in Parliament, in the House of Commons, that staff should not be included in Part I. I remind you we have taken an initiative which is not included in the original bill, and this is including Parts III and IV in way of protection to all employees who are on Parliament Hill; which is to say, they have under those provisions certain additional rights which are under the Canada Labour Code. The only provisions I did not bring in are from Part V, which dealt with the right to strike and to organize and collective bargaining method and deal with conciliation and strike matters; I grant you that.

The answer to your question has to be that we have tried as far as possible—in the interest of the employees in the offices on Parliament Hill—to give them the whole range of protections afforded under the Canada Labour Code to employees, whether they are members of unions or not, whether or not they are represented in collective bargaining proceedings. This includes minimum standards of work, health and safety protection, the right to refuse dangerous employment, the whole range of things there, which I think are very substantial protections to Members of Parliament staff.

[Traduction]

étant donné que le Canada est signataire des codes internationaux de l'OIT.

Pourquoi le gouvernement s'entête-t-il à refuser de donner aux employés des députés le droit à la négociation collective? C'est un peu contradictoire étant donné toutes les conventions internationales que nous avons signées et les déclarations publiques que nous avons faites, d'autant plus que les députés conservateurs ont affirmé catégoriquement qu'ils n'étaient pas disposés à accepter les propositions que nous pourrions faire dans le but de donner le droit de grève à des employés de la Colline.

Donc, si les députés conservateurs qui sont membres de ce Comité ne cèdent pas sur ce point, les employés des députés n'auront pas le droit de faire faux bond à leurs chefs, puisqu'ils n'auront pas le droit de faire la grève. Dans ces conditions, pourquoi le gouvernement n'est-il pas disposé à accepter au moins certains changements?

M. Hnatyshyn: Je pense que nous accordons une protection supplémentaire aux employés des députés. Permettez-moi simplement de vous rappeler, monsieur Cassidy, que ce projet de loi a été élaboré à partir d'un accord entre tous les partis, y compris le Nouveau Parti démocratique, quant à ce qu'il devait contenir et ne pas contenir. Ce projet de loi est donc le fruit d'un consensus. Certes, je ne prétends pas que ce soit le texte que le NPD aurait lui-même proposé, mais il est quand même le fruit d'une entente assez récente entre tous les partis.

Je tenais en effet à ce que ce projet de loi soit le fruit d'un consensus entre les partis, car il est préférable de procéder de cette façon.

Les consultations, que j'ai faites m'ont convaincu que la majorité des députés estiment que leurs employés ne devraient pas être assujettis à la Partie 1. Je me permets de vous rappeler que nous avons pris une initiative qui n'était pas prévue dans le bill initial, à savoir que nous avons inclus les Parties 3 et 4 afin d'accorder une protection supplémentaire à tous les employés de la colline parlementaire; cela signifie que ces employés jouissent de droits supplémentaires qui sont garantis par ces parties du Code du travail du Canada. Les seules dispositions du Code du travail que je n'ai pas retenues dans le projet de loi sont les dispositions de la Partie 5, qui accorde le droit de grève, le droit d'association et le droit à la négociation collective.

Nous avons fait de notre mieux, dans l'intérêt des employés des députés, pour leur donner toutes les garanties prévues par le Code du travail du Canada, que ces employés soient syndiqués ou non, qu'ils soient représentés ou non dans des négociations collectives. Ces garanties prévoient des normes minimum de travail, la santé et la sécurité au travail, le droit de refuser un travail qu'on juge dangereux, enfin toutes sortes de garanties qui sont à mon avis très importantes pour les employés des députés.

[Text]

There are methods of enforcement there, as you know, and I cannot do more than say I understand in terms of this kind of legislation you have to look at making sure they get the maximum amount of protection available, having regard to the nature of this place and this institution—

Mr. Cassidy: To the principle though—

The Chairman: Excuse me, Mr. Cassidy, I cannot let you say any more, because you have already gone over your time. You can come back again in a few moments. Dr. Tupper.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, colleagues, Mr. Minister, I very much welcome the initiatives you have brought forward this morning to the committee, particularly two aspects: the right to third-party grievance and the recognition within this legislation of the merit principle. These are two things I really felt were important in the whole process.

I am wondering if you could in fact go through clause 66 on page 35 with me, and highlight how the arbitration-cum-grievance process will differ from that which public servants now have, please.

Mr. Hnatyshyn: Dr. Tupper, as you know, Mr. McCormick here is fully familiar with the PSSRA and has the technical advice. He may be able to just point out where this differs and where—

Mr. Tupper: Highlight the differences, if you could.

Mr. Hnatyshyn: So you can make your own assessment on it. I have said I think this is in excess of what is available to the Public Service, so I think it is a good initiative here.

Mr. J.E. McCormick (Legal Counsel, Public Service Staff Relations Board): I am sorry, Dr. Tupper, was your question related to the amended version of clause 66?

Mr. Tupper: Right, and how this would compare to the grievance process now available to public servants.

• 1140

Mr. McCormick: The provisions of clause 66 relate specifically to those matters outlined in paragraphs 63.(1)(d), (e) and (f), so it is only with respect to those matters that this really applies, the amendment. What it provides is that the additional matters which are now adjudicable under paragraphs (d), (e) and (f) of clause 63 are not currently provided for under the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Tupper: You say paragraphs 63.(1)(d), (e) and (f)?

Mr. McCormick: Yes. In addition, there are other matters that go further under Bill C-45 as well, but clause 66 specifically relates to paragraphs 63.(1)(d), (e) and (f). I think the Minister has indicated that between the disciplinary discharge and the termination of employment, which is now in Bill C-45 as an expansion as well... But to answer your question with respect to clause 66, which relates to paragraphs (1)(d), (e) and (f) of clause 63, and this provides the mechanism by which a person is selected to deal or adjudicate on those matters that are referred to adjudication, the parties are to select a person.

[Translation]

Pour ce qui est de ce projet de loi, il faut évidemment s'assurer que les employés obtiendront le maximum de protection, étant donné la nature de cette institution...

M. Cassidy: Pourtant, le principe...

Le président: Excusez-moi, monsieur Cassidy, mais votre temps est déjà écoulé. Je vous redonnerai la parole tout à l'heure. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Monsieur le président, monsieur le ministre, je suis ravi des initiatives que vous avez prises ce matin, notamment en ce qui concerne le droit pour l'employé de s'adresser à une tierce partie et la reconnaissance, dans ce projet de loi, du principe du mérite. Ce sont deux choses qui me paraissent extrêmement importantes dans tout ce processus.

Pourriez-vous s'il vous plaît vous reporter à l'article 66, à la page 35, et m'expliquer en quelques mots comment la procédure de griefs et d'arbitrage se distingue de celle qui existe actuellement dans la Fonction publique?

M. Hnatyshyn: M. McCormick connaît très bien la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et je vais donc lui demander en quoi cette procédure se distingue de...

M. Tupper: En quelques mots, s'il vous plaît.

M. Hnatyshyn: J'ai déjà dit qu'à mon avis, cette procédure était meilleure que celle qui existe actuellement dans la Fonction publique; il s'agit donc d'une excellente initiative.

M. J.E. McCormick (conseiller juridique, Commission des relations de travail dans la Fonction publique): Monsieur Tupper, votre question se rapporte-t-elle à la version modifiée de l'article 66?

M. Tupper: Oui, je voudrais savoir dans quelle mesure la procédure de griefs prévue ici se compare à celle qui existe dans la Fonction publique.

M. McCormick: Les dispositions de l'article 70 intéressent expressément les questions énoncées aux alinéas 63 (1) (d), (e) et (f), c'est-à-dire que cet amendement s'applique uniquement à ces questions-là. Les questions qui peuvent faire l'objet d'un recours en vertu des alinéas (d), (e) et (f) de l'article 63 ne peuvent pas être soumis à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Tupper: Vous dites les alinéas 63 (1) (d), (e) et (f)?

M. McCormick: Oui. Il y a d'autres questions encore qui concernent le projet de loi C-45 mais l'article 66 intéresse spécifiquement les alinéas 63 (1) (d), (e) et (f). Je crois que le Ministre a indiqué qu'entre le congédiement disciplinaire et le congédiement pour raison autre, qui a maintenant été ajouté au projet de loi C-45... mais pour répondre à votre question concernant l'article 66, qui intéresse les alinéas (1) (d), (e) et (f) de l'article 63, celui-ci établit le mécanisme selon lequel une personne est choisie comme arbitre pour juger des questions à renvoyer à l'arbitrage. Si les parties ne parviennent

[Texte]

If they are unable to select that person, then the chairman of the board would make the selection for them.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): A third party?

Mr. McCormick: That is right, a third party. They would not be a board member.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That is the key, right?

Mr. McCormick: That is right.

Mr. Tupper: But as far as the process is concerned with the Public Service at the moment, the adjudicator has to be a member of the board?

Mr. McCormick: That is correct, or it is possible to name one in a collective agreement, although that is not often the case.

Mr. Tupper: So the chairman has the option of selecting either a board member or someone—

Mr. McCormick: No. It would not be a board member. If you notice under paragraph 66.(4)(a), the person selected "shall not be a member of the board". So this is an outside person, who would be selected either by the parties or, if they are unable to agree, by the chairman.

Mr. Tupper: Thank you. Mr. Minister, could you share with the committee in a very brief way why you felt you were unable to respond to provisions in the bill to accommodate employees relative to technological change, which I presume the Hill will be facing?

Mr. Hnatyshyn: Yes, the Hill has gone through a substantial technological change now. I guess with OASIS and so on, it has been quite a time for us. The situation is that I know these matters are ongoing in terms of discussions between the Public Service representatives and Treasury Board. The whole area here is under ongoing discussion.

I have made the commitment that indeed there would be an opportunity for the results of those discussions to be manifested in and applicable to the situation on Parliament Hill. In other words, whatever agreements are resolved in terms of scope of bargaining and the like will be included on Parliament Hill.

What I am doing is bringing this up to the situation we now have in terms of the Public Service in Canada, and we are hitching onto any discussions and enlargement that would take place in regard to those negotiations.

The Chairman: Mr. Daubney.

Mr. Daubney: Thank you, Mr. Chairman. I just want to go on the record as indicating how happy I am as an Ottawa-area member with the amendments that have been tabled today by the Minister. Really, even without the amendments put forward, I think the bill is an important step forward. It is light years change from the status quo and from what has existed on the Hill over the years.

[Traduction]

pas à s'entendre, alors le président de la Commission procèdera au choix.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Une tierce partie?

M. McCormick: Oui, une tierce partie. Il ne pourra pas s'agir d'un membre de la Commission.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est cela l'élément déterminant, n'est-ce pas?

M. McCormick: Oui.

M. Tupper: Par contre, dans le cas de fonctionnaires, l'arbitre doit être un membre de la Commission?

M. McCormick: C'est juste, ou bien il peut être désigné par avance dans la convention collective, encore que ce soit rare.

M. Tupper: Donc le président a le choix entre désigner un membre de la Commission ou quelqu'un...

M. McCormick: Non. Ce ne peut être un membre de la Commission. Si vous lisez l'alinéa 66 (4) (a), la personne choisie «ne peut ni être un commissaire, ni avoir...» C'est donc une personne indépendante, qui serait choisie soit par les parties d'un commun accord, soit, si elles ne peuvent se mettre d'accord, par le président.

M. Tupper: Je vous remercie. Monsieur le Ministre, pourriez-vous nous dire très brièvement pourquoi vous n'avez pu inclure dans le projet de loi des dispositions donnant satisfaction aux employés inquiets du changement technologique, auxquels ils seront sans doute confrontés?

M. Hnatyshyn: Oui, la Colline est en train de passer par une période de mutations technologiques assez nombreuses. Les choses bougent beaucoup, avec le système OASIS etc. Il se trouve que ces questions font l'objet de négociations entre les représentants de la Fonction publique et le Conseil du Trésor. Toute cette question fait l'objet d'une concertation.

J'ai pris l'engagement que toute décision prise à la suite de ces discussions serait appliquée également à la colline parlementaire. Autrement dit, quels que soient les accords qui seront conclus concernant le champ des négociations collectives, ils seront appliqués également à la colline parlementaire.

Autrement dit, nous attendons la conclusion des négociations au niveau de la Fonction publique et tout ce qui en sortira sera appliqué également à la colline parlementaire.

Le président: Monsieur Daubney.

M. Daubney: Je vous remercie, monsieur le président. Je tiens à dire publiquement combien, en tant que député de la région d'Ottawa, je suis satisfait des amendements que vous avez déposés aujourd'hui, monsieur le Ministre. Je pense que, modifié de cette façon, le projet de loi constituera un progrès important, qui nous placera à des années-lumières de la situation qui a existé sur la colline pendant de si nombreuses années.

[Text]

We talk about the merit principle, which is an essential and very, very laudable amendment which we see introduced today and codified in this law. It used to be the case that the Ottawa-area Members of Parliament essentially hired and fired the people who worked here, and that was not very long ago.

• 1145

I can remember my predecessor in Ottawa West mentioning it at all-candidates' meetings in previous elections. George McIlraith dined out on it for years. Even the present Leader of the Opposition when he was a Member of Parliament for Ottawa—Carleton used it to good advantage. My father told me he was in his office one day in the mid-1970s when Mr. Turner was on the phone to someone—I think it was Mr. Richard, who was then the Member of Parliament for Ottawa East—complaining about the fact that he had more charwomen than he did in Ottawa—Carleton.

So we have come a long way and I give great credit to the President of the Privy Council for his initiative in this regard. As I say, I am particularly pleased the merit principle is being codified. It is something those of us on the government side in the Ottawa area fought for hard during the election campaign in the Public Service generally. We are pleased to see it here on the Hill. Also this third-party grievance adjudication procedure is a very important step.

The bill is not perfect, even with the amendments. I am sure the Minister recognizes this, but it is an important first step. I am particularly pleased to see the application of Parts III and IV of the Canada Labour Code to all employees on the Hill, including members' staffs. Thank you again.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Just briefly, Mr. Chairman, because I want us to get into clause-by-clause as quickly as we can. I am pleased with some of the changes, because we discussed the staffing, merit, grievance and classification process in committee. I think we have some good changes from the government.

I want to build briefly on what Mr. Tupper was pursuing on the technological change side. I recognize, Mr. Minister, that discussions are ongoing with Treasury Board and the Public Service on these issues. Correct me if I am wrong, but you said changes in the technological area are advanced to affect the Public Service Staff Relations Act and that they would be passed on to apply to Bill C-45 for Parliament Hill employees. Is this correct?

Mr. Hnatyshyn: Whatever amendments there are to the Public Service Staff Relations Act as a result of negotiations with the representatives from the Public Service unions and the government would be included. The amendments would

[Translation]

Nous parlons du principe du mérite et c'est là un amendement essentiel et très louable que vous avez introduit aujourd'hui et que vous codifiez ainsi dans la loi. Il y a peu de temps encore les députés locaux recrutaient et congédiaient à volonté les employés du Parlement.

Je me souviens que mon prédécesseur d'Ottawa Ouest le répétait dans les réunions électorales. George McIlraith l'a affirmé dans les dîners pendant des années. Même le chef actuel de l'Opposition, lorsqu'il était député d'Ottawa—Carleton, se servait de ce moyen à son avantage. Mon père m'a dit qu'il était un jour dans son bureau au milieu des années 1970, alors que M. Turner téléphonait à quelqu'un—je crois que c'était M. Richard, qui était alors député d'Ottawa Est—se plaignant du fait que ce dernier avait davantage de femmes de ménage que lui dans sa circonscription d'Ottawa—Carleton.

Nous avons donc fait beaucoup de chemin et je pense qu'il faut féliciter le Président du Conseil privé de cette initiative. Ainsi que je l'ai dit, je suis particulièrement heureux de voir que le principe du mérite est maintenant codifié. C'est une chose pour laquelle nous, du parti majoritaire, avons âprement combattu durant la campagne électorale, pour ce qui concerne la Fonction publique en général. Nous sommes donc heureux de voir ce principe reconnu également sur la Colline. Par ailleurs, cette procédure d'arbitrage par une tierce partie constitue également une mesure très importante.

Le projet de loi n'est pas parfait, même avec les amendements. Je suis sûr que le Ministre en a conscience, mais il constitue un premier pas important. Je suis particulièrement satisfait de voir que les parties III et IV du Code canadien du travail vont être applicables à tous les employés parlementaires, y compris ceux des députés. Je vous remercie.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Très brièvement, monsieur le président, car je veux passer le plus rapidement possible à l'étude article par article. Je suis satisfait de certain des changements proposés car nous avons beaucoup parlé de la dotation, du mérite, des griefs et de la classification à ce comité. Je pense que le gouvernement nous proposait là quelques bons changements.

Je voudrais revenir brièvement à ce que M. Tupper disait du changement technologique. Je sais, monsieur le Ministre, que des négociations sont en cours entre le Conseil du Trésor et les syndicats de la Fonction publique. Reprenez-moi si je me trompe, mais disiez-vous que les modifications qui seront apportées à la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en matière de changement technologique seront applicables également au projet de loi C-45? Ai-je bien compris?

M. Hnatyshyn: Toutes modifications apportées à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique par suite des négociations entre les représentants des syndicats de la Fonction publique et le gouvernement seront incorporées à cette loi-ci. Toute modification s'appliquera également à cette

[Texte]

include amendments to this legislation, so we on Parliament Hill would in fact be carried along with those amendments.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): But it would not be automatic. We would have to amend Bill C-45 accordingly.

Mr. Hnatyshyn: It is a commitment of this government that it would be automatic. We would present them as amendments, having regard to—

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Due process.

Mr. Hnatyshyn: No, understandable... that there would be... Those amendments that have application, I would say, to circumstances on Parliament Hill would be automatically included in any legislation to amend the Public Service Staff Relations Act and would also include—and I have this from my colleague, the President of the Treasury Board—the provisions of this bill.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Great, thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Turner. Ms Coppins.

Ms Coppins: I wonder whether the Minister could tell us the rationale he used for reducing the numbers on the board of adjudication from three to one, and whether he is—

Mr. Hnatyshyn: My rationale was to try to... On these situations it is... The boards often end up this way: there is a representative of the employer, a representative of the employees and an individual third party. It is usually the case that the person who is the chairperson is the independent third party. He makes the decision with respect to the matter because each of the other parties is committed to one side or the other.

I wanted to keep the matter down to a fairly straightforward, simple process whereby the cost, expense and time involved would be minimized but that there would be a complete and absolute independence involved on these panels with respect to every level of grievance. Whether they are major or minor matters, we could—particularly if we have a great number of these things—make sure we are doing this on a fair basis and in a cost-effective way.

• 1150

Ms Coppins: In the proposed amendments, you make no reference to the bargaining agent for the employee. Was that a deliberate omission? In other words, you are suggesting if you decide to go ahead with a grievance, you do not necessarily include the bargaining agent for the employee. Under of the subclauses, there is a condition that the bargaining agent for the employee must agree to the grievance before they go ahead with it, given that they are going to be very involved in bearing the costs and everything else.

Mr. Hnatyshyn: Part I, clause 3, applies to all employees, except those defined in paragraphs (a), (b), (c) and (d). These provision agreements apply to all employees, including those who are not represented by a union. In contract interpretation, you have the reference to a bargaining agent and it is a

[Traduction]

loi afin que les mêmes dispositions s'appliquent également sur la colline parlementaire.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Mais cela ne serait pas automatique. Il faudra modifier le projet de loi C-45 en conséquence.

M. Hnatyshyn: Le gouvernement prend l'engagement que ce sera automatique. Nous les présenterons comme modifications, tenant compte...

M. Turner (Ottawa—Carleton): De la procédure normale.

M. Hnatyshyn: Non, il faudra évidemment... les modifications qui seront pertinentes également pour la colline parlementaire seront automatiquement incluses dans toute loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publiques, et elles seront reprises de cette loi-ci—et j'ai là-dessus l'engagement de mon collègue le président du Conseil du Trésor.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Excellent, je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, M. Turner. Madame Coppins.

Mme Coppins: Le Ministre pourrait-il nous dire pourquoi le nombre des membres du tribunal d'arbitrage a été réduit de trois à un et si...

M. Hnatyshyn: La raison en est que... dans ces cas-là... Ces commissions d'arbitrage se trouvent souvent composées de la manière suivante: il y a un représentant de l'employeur, un représentant des syndicats et une tierce partie. C'est généralement le président qui est la tierce partie indépendante. Il se trouve généralement appelé à trancher car chacun des autres arbitres est lié à l'une des parties.

Je voulais que les choses restent relativement simples, avoir une procédure qui ne coûterait pas trop chère et ne prendrait pas trop de temps, tout en nous garantissant l'indépendance complète et absolue des arbitres. Qu'il s'agisse du grief portant sur des questions majeures ou mineures, il s'agit de régler ces différents de manière équitable et pas trop coûteuse surtout s'il doit y avoir beaucoup de ces recours à l'arbitrage.

Mme Coppins: Dans les amendements proposés, vous ne faites aucunement état de l'agent de négociation représentant l'employé. S'agit-il là d'une omission délibérée? Cela reviendrait à dire que si vous décidez d'aller de l'avant avec un grief, vous n'allez pas nécessairement inclure un agent de négociation représentant l'employé. Or, les paragraphes concernés stipulent que l'agent de négociation représentant l'employé doit donner son accord pour le grief avant que cela aille plus loin, étant donné que celui-ci sera responsable d'une partie des coûts, etc.

M. Hnatyshyn: L'article 3 de la Partie I s'applique à tous les employés à l'exception de ceux qui sont définis aux paragraphes a), b), c) et d). Ces conventions doivent s'appliquer à tous les employés, y compris ceux qui ne sont pas représentés par un syndicat. Dans la définition il est question de l'agent négociateur, et il s'agit là d'une exigence très précise et tout à fait

[Text]

different and specific requirement there. That is why the reference is earlier in the legislation.

In this particular case, those people who are represented by unions will of course have assistance from their unions with respect to grievances, but those who are not represented will still have the availability to them, and they are the ones who are grieving.

Ms Copps: You have not built in a process of involving the bargaining agent through any sort of legislation. In other words, you are relying on the good faith of the employee to involve the bargaining agent, and if they do not, that is their business. You may find yourself in a situation where you will have a lot of people grieving on different grounds.

Mr. Hnatyshyn: I agree that is a possibility, but as I understand this, the bargaining agent comes in when you are dealing with union matters, not on individual grievance situations.

Ms Copps: In other words, you are not going to be involving the bargaining agent in grievances.

Mr. Cassidy: Just a point of information, subclause 62.(2) states the employee has to have the bargaining agent's approval and representation on grievances.

Mr. Hnatyshyn: That is with respect to contract interpretation, Mr. Cassidy.

Ms Copps: Therefore, from the point of view of the bill you are excluding the bargaining agent, and if the employee so chooses to involve them, that is their choice.

Mr. Hnatyshyn: I look at it slightly differently. I look at it as insurance that all employees have this available to them. Presently, on disciplinary matters, the employee can either come alone or bring the bargaining agent along to be involved in the process. Depending on the individual circumstances, that is still available for all these adjudicable matters. It is not a prohibition, it is not an exclusion, but it does allow people who may not be member of a union to participate.

Ms Copps: I am appreciate of the Minister's inclusion of people who do not belong to union. Do you not think if a person is a member of a collective bargaining unit and if you had the involvement of the bargaining agent, it would then prevent the employee from being put in the awkward position of having to proceed themselves?

Management might be putting pressure on them not to proceed on an individual basis. In any collective agreement I have ever seen, you go to the union, try to prove your right to grieve; you are grieved with the union, and if you feel the union is not properly representing you, then you have another avenue to go through and argue non-representation.

[Translation]

distincte. C'est pourquoi on en parle tout de suite dans le projet de loi.

Dans ce cas-ci, les personnes représentées par des syndicats bénéficieront de l'aide de ces derniers en ce qui concerne les questions de griefs, mais celles qui ne sont pas représentées auront les mêmes possibilités.

Mme Copps: Vous n'avez pas prévu dans la loi un processus en vertu duquel l'agent négociateur sera appelé à intervenir. Autrement dit, vous comptez sur la bonne foi de l'employé pour que celui-ci fasse intervenir l'agent négociateur, et s'il ne prend pas les mesures nécessaires, alors c'est son problème. Vous pourriez malgré tout vous retrouver dans une situation où toute sorte de personnes déposeraient des griefs en s'appuyant sur des motifs différents.

M. Hnatyshyn: Je crois bien que cela est une possibilité, mais si j'ai bien compris, l'agent négociateur intervient lorsqu'il s'agit de questions syndicales, mais non pas dans le cas de griefs tout à fait individuels.

Mme Copps: En d'autres mots, vous n'avez pas à faire intervenir l'agent négociateur lorsqu'il s'agit de griefs.

M. Cassidy: Une toute petite remarque: le paragraphe 62.(2) stipule que l'employé doit avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur et doit être représenté par lui lorsqu'il est question de griefs.

M. Hnatyshyn: Cela se rapporte à l'interprétation des contrats, monsieur Cassidy.

Mme Copps: En ce qui concerne le projet de loi, vous excluez donc l'agent négociateur, et l'intervention de ce dernier ne peut se faire qu'au choix de l'employé. C'est bien cela, n'est-ce pas?

M. Hnatyshyn: Je vois les choses de façon un peu différente. D'après moi, c'est une assurance dont peuvent bénéficier tous les employés. À l'heure actuelle, dans le cas des questions disciplinaires, l'employé peut soit venir tout seul, soit venir accompagné de l'agent négociateur. Ce sera toujours le cas pour ce qui est des questions devant faire l'objet d'arbitrage. Tout dépendra des circonstances. Ce n'est pas une interdiction ni une exclusion: tout simplement, cela permet à ceux et celles qui n'appartiennent pas à un syndicat de participer.

Mme Copps: J'apprécie le fait que le ministre ait choisi d'inclure également les personnes qui ne sont pas syndiquées. Mais ne pensez-vous pas que si un employé est membre d'une unité de négociation et si l'agent négociateur est appelé à intervenir, cela empêcherait que l'employé se retrouve dans la situation fort inconfortable de devoir se défendre tout seul?

La direction pourrait exercer des pressions sur l'employé pour le décourager d'aller de l'avant tout seul. Dans le cas de toutes les conventions collectives que j'ai eu l'occasion d'examiner, l'employé s'adresse à son syndicat, il essaie de prouver que son grief est justifié. Le syndicat l'entend et s'il est d'avis que ce dernier ne le représente pas de façon satisfaisante, alors il existe d'autres recours; il est toujours possible de soutenir qu'il y a eu non-représentation.

[Texte]

Here, you are creating system where you are going to have some employees going with their bargaining units and others going individually. Maybe they went to the bargaining unit and the bargaining unit did not feel they had a case, but they went ahead with it anyway. It could be slightly chaotic. Why do you have a bargaining unit in the first place?

Mr. Hnatyshyn: In terms of contract interpretation, I think that is clear. On the grievance side of things, I am interested in this development, because I want to make sure that we are not doing something willy-nilly which is going to cause discrimination.

• 1155

You cannot have it both ways, though. If you say you are going to oblige people who are members of the union to use the bargaining agent, then as you suggest, that may not suit the fancy of every individual member of the union. They may decide they want to pursue it on their own. I can give them more flexibility and more rights to employees and there is no prohibition. I believe this is right. In fact, it is the practice that most people who are represented by unions will bring the agent in with them and use the expertise and the advantages of that mode. This is not a prohibition in here; the exclusion is not with malice aforethought.

Ms Coppes: It seems to me you could run the risk of setting up a situation where an employee could be intimidated into dropping a grievance. It is much easier to grieve when the grievance is being launched by the bargaining agent on behalf of the employee, as opposed to the employee individually. If you were grieving, for example, a demotion and your employer came to you and said that it was up to you to pursue this thing, not your bargaining agent, maybe there is a lot more pressure on you to not proceed with it.

We know from the testimony we heard how seldom, if ever, under the current system employees decide to exercise their rights of appeal. So you kind of want to make it more available to them through the bargaining agent.

Mr. Hnatyshyn: If an employee is a member of a union and has access to the agent to assist him in pursuit of his grievance, this is absolutely permitted. There is no constraint or prohibition against that happening.

I suppose I could visualize there may be situations where the union might not share the union member's view that a grievance is warranted. What do you say then?

Ms Coppes: There is a process in place then, under law. If the union does not represent you, then you have subsequently to suggest that non-representation of the union under the . . . now you would have to build in a separate agreement. But normally, under CLRB, if your union is not representing you, you

[Traduction]

Ici, vous créez un système dans le cadre duquel certains employés s'adresseront à leur unité de négociation et d'autres déposeront des demandes individuelles. Certains consulteront peut-être leur unité de négociation et si celle-ci juge que leur dossier n'est pas suffisamment solide, alors ils iront de l'avant quand même. Cela pourrait donner lieu à une situation plutôt chaotique. Pourquoi avoir une unité de négociation?

M. Hnatyshyn: Pour ce qui est de l'interprétation des contrats, je pense que la situation est claire. Pour ce qui est de l'aspect grief, cela m'intéresse, car je tiens à ce que nous n'adoptions pas à la va-vite quelque chose qui amènerait de la discrimination.

Mais on ne peut pas tout avoir non plus. Si vous dites que vous allez obliger toutes les personnes syndiquées à recourir à l'agent négociateur, alors, comme vous l'avez souligné, cela ne plaira pas forcément à tous les membres du syndicat. Certains décideront peut-être qu'ils veulent se débrouiller tout seuls. D'un autre côté, je peux leur accorder davantage de souplesse; accorder davantage de droits aux employés et ne prévoir aucune interdiction. Je pense que c'est la meilleure solution. D'ailleurs, de façon générale, la plupart des personnes qui sont représentées par des syndicats demandent à leur agent négociateur de les accompagner afin qu'elles puissent mettre à profit son expérience et les avantages qu'offre ce système de fonctionnement. Il ne s'agit donc nullement d'une interdiction malveillante.

Mme Coppes: Il me semble que vous risqueriez de créer des situations où des employés pourraient être intimidés et ainsi amenés à se désister. Il est beaucoup plus facile de défendre son grief lorsque celui-ci est lancé par l'agent négociateur au nom de l'employé, par opposition à l'employé tout seul. Si vous contestiez, par exemple, une rétrogradation et si votre employeur venait vous dire que c'était à vous de vous occuper de la chose et non pas votre agent négociateur, vous auriez peut-être tendance à laisser faire.

Les différents témoignages que nous avons entendus nous ont appris que dans le système actuel, ce n'est que très rarement que les employés décident d'exercer leur droit d'appel. C'est pourquoi il m'apparaît logique de leur faciliter les choses en prévoyant l'intervention de leur agent négociateur.

M. Hnatyshyn: Si un employé est membre d'un syndicat et s'il peut faire appel à l'agent négociateur pour que celui-ci l'aide dans la présentation de son grief, alors il n'y a aucun problème. C'est tout à fait permis. Il n'y a aucune restriction, aucune interdiction à ce niveau-là.

Mais je suppose qu'il pourrait très bien se présenter des situations où le syndicat ne serait pas du même avis que le syndiqué, où il n'appuyerait pas le grief. Que diriez-vous alors?

Mme Coppes: Interviendrait alors le processus prévu dans la loi. Si le syndicat ne vous représente pas, alors vous pouvez jouer la carte de la non-représentation en vertu . . . il y aurait une entente distincte. Mais en règle générale, si je me reporte au Conseil canadien des relations de travail, si votre syndicat

[Text]

can then apply for redress for non-representation. Presumably the union makes a judgment whether this is a substantive complaint and if you are going to go ahead with it, or if it is just . . . I mean, that is why you have a union, to prevent people from having to act individually.

Mr. Hnatyshyn: The CLRB deals with the private sector and those provisions are built into their collective bargaining agreements. This is a different situation. What we are doing—and this is the first time, even with respect to comparison with the Public Service—we are putting in this availability of any individual, whether represented by a union or not, to pursue a grievance procedure in statute, which is a very substantial march forward over what might exist in the private sector with the CLRB, or indeed under the Public Service.

So all I am saying is that when you look at this . . . I mean, we talk about this but I am not quite sure that we are . . . If I thought there was some prejudice or discrimination involved here, obviously I would be concerned about it. I think it is just the other way around, though. This gives a flexibility and an alternative.

The unions have people who have expertise, and I would think that in the normal course of events if I were a member of a union I would be relying on that expertise. There is no prohibition, indeed, in the majority of cases. But in those cases, rather than go through an expensive or complex issue of either internally within the union or before the Public Service Staff Relations Board, having to justify that you have a legitimate *prima facie* case agreement . . . It is almost like getting a ruling from the Speaker, you know. In this particular case, you are putting the employee at that disadvantage and expense and so—

Ms Copps: I just . . . Yes.

The Chairman: Mr. Tupper would like to comment on what your questions have been. I think we have been very relaxed in here, so perhaps you could allow him—

Ms Copps: Sure.

• 1200

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I am interested in this line of questioning. I am trying to understand what rights public servants have at the moment relative to grieving privately or grieving in companionship. Would you just clarify that, please?

Mr. McCormick: As the Minister mentioned, the situation in the Public Service and under Bill C-45 differs from the private sector in the sense that the statute itself provides a form of grievance and adjudication procedure. In the private sector these are left to the parties to negotiate in their collective agreements. In the Public Service it is necessary to do that because there are a large number of excluded people, people

[Translation]

ne vous représente pas, vous pouvez alors demander redressement pour non-représentation. J'imagine que le syndicat décide s'il s'agit ou non d'une plainte légitime et s'il y a lieu de faire un grief, ou bien si c'est tout simplement . . . c'est pour cette raison qu'il y a des syndicats: pour empêcher que les gens se retrouvent obligés d'agir tout seuls.

M. Hnatyshyn: Le Conseil canadien des relations de travail s'occupe du secteur privé, et les dispositions dont vous avez parlé font partie de leur convention collective. C'est une situation tout à fait différente. Ce que nous faisons . . . et c'est la première fois, même si l'on compare cela avec la situation de la Fonction publique dans son ensemble . . . ce que nous prévoyons dans ce projet de loi, et cela va bien plus loin que ce qui existe pour le secteur privé, avec le Conseil canadien des relations de travail, et ce qui existe pour la Fonction publique, c'est la possibilité pour tout employé, qu'il soit ou non représenté par un syndicat, de déposer un grief dans le contexte d'une procédure bien établie.

Tout ce que j'essaie de dire, c'est que lorsque vous regardez cela . . . nous parlons de tout cela, mais je ne suis pas convaincu que nous soyons . . . Si je pensais qu'il y avait ici un élément discriminatoire, bien sûr que cela me préoccuperait. Mais il me semble que c'est tout le contraire. La formule proposée offre une nouvelle souplesse et une autre solution.

Les syndicats comptent des experts et il me semble que si j'étais syndiqué, je voudrais faire appel à ces experts. Dans la plupart des cas, il n'y aurait aucune interdiction. Mais dans ces cas-là, au lieu de devoir recourir au processus coûteux et très complexe que suppose le recours au syndicat ou la comparution devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, pour prouver que vous avez une affaire qui, au premier abord, paraît fondée . . . C'est un peu la même chose qu'essayer d'obtenir une décision du président de la Chambre. Dans ce cas-ci, vous placez l'employé dans une situation qui le désavantage et qui lui coûtera cher et, par conséquent . . .

Mme Copps: J'aimerais tout simplement . . . oui.

Le président: M. Tupper aimerait faire quelques commentaires relativement à vos questions. Je pense que nous avons été assez souples, et vous pourriez donc peut-être le laisser . . .

Mme Copps: Bien sûr.

M. Tupper: Monsieur le président, ce sujet m'intéresse. J'essaie de savoir de quels droits jouissent actuellement les fonctionnaires pour ce qui est de griefs individuels ou collectifs. Pourriez-vous me le dire?

M. McCormick: Comme l'a dit le ministre, la procédure existant dans la Fonction publique et celle prévue par le bill C-45 se distinguent des procédures existant dans le secteur privé, en ce sens que c'est la loi elle-même qui prévoit une procédure de griefs et d'arbitrage. Dans le secteur privé, ce sont les parties qui établissent cette procédure dans le cadre de la négociation collective. Dans la Fonction publique, il est nécessaire de la faire parce qu'un grand nombre d'employés

[Texte]

who are not covered by collective bargaining. They nevertheless have the right to grieve.

Again, under both Bill C-45 and the PSSRA, an individual employee may grieve. For example, an employee represented or in a bargaining unit who wishes to grieve with respect to the application or interpretation of the collective agreement or arbitral award to him must have the approval of his bargaining agent before he may present the grievance. If that grievance proceeds through to the final level and he is unhappy with the result, he must have the approval of his bargaining agent to refer the grievance to adjudication. That is mandatory.

However, other forms of grievances, which under the Public Service Staff Relations Act are only major discipline—that is, disciplinary action resulting in discharge, suspension or financial penalty—the employee may grieve individually without the approval of his union.

In my experience I have known of no situation in which a disciplinary grievance has been referred to adjudication in which the grievor was not at least initially represented by his bargaining agent. In some instances, the bargaining agent has withdrawn their support for the individual. That is where, after they have had the opportunity to look at it, they do not feel there is much merit in the grievance and they have advised the employee of that. Even though they withdraw their support, the individual may still pursue that grievance through the adjudication process. It would really be the same situation here.

Mr. Tupper: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Ms Coppins.

Ms Coppins: I am concerned and hope the Minister would think about the difficult position it might put employees in who are in a collective bargaining unit if they are encouraged or it is suggested that they go ahead privately. That is why I think some condition with respect to the bargaining agent would be helpful to the employees who would then have that support. It would also be helpful to the process, because from what has been said, it has not happened in the past that people have pursued the initial point of grievance with their collective bargaining agent. You might want to consider that.

The Chairman: Thank you, Ms Coppins. I would suggest to the committee that Mr. Cassidy wind it up fairly quickly. We now have the amendments from the Liberal and New Democratic Parties, in addition to those by the Minister. Those from the two opposition parties are not necessarily in a form that would allow us to deal with them right away. I propose to instruct our committee clerk to put them together in some logical sequence with all the others so that we could come back at 3.30 p.m. and start immediately into clause-by-clause.

Mr. Cassidy: I thought we were going to go on at least until . . .

The Chairman: We will go on, but if you are going to be another 10 minutes, I cannot see us starting clause-by-clause with this hedge-podge for the sake of 15 minutes.

[Traduction]

sont exclus de la négociation collective, mais ils ont néanmoins le droit de déposer un grief.

En vertu du bill C-45 et de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, un employé peut déposer un grief individuel. Par exemple, un employé représenté par une unité de négociation peut déposer un grief en ce qui concerne l'application ou l'interprétation de la convention collective ou encore une décision arbitrale, mais il doit auparavant faire approuver son grief par l'agent de négociation. Si, parvenu au dernier palier, l'employé n'est toujours pas satisfait, il peut demander, avec l'approbation de son agent de son agent de négociation, le recours à l'arbitrage. Cela est obligatoire.

Cependant, pour d'autres types de griefs, comme les mesures disciplinaires aboutissant au congédiement, à la suspension ou à l'amende, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique permet à l'employé d'en prendre seul l'initiative, sans l'approbation de son syndicat.

Je n'ai jamais entendu parler de cas où un grief concernant des mesures disciplinaires aurait été renvoyé à l'arbitrage sans que l'employé en question soit, au moins au début, représenté par son agent de négociation. Il est arrivé que l'agent de négociation cesse d'appuyer l'employé qui a déposé un grief, s'il estime que le grief n'est pas bien fondé mais que l'employé s'entête à le présenter. Même sans l'appui de l'agent de négociation, l'employé peut poursuivre son grief devant un arbitre. On aurait ici à peu près la même situation.

M. Tupper: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Coppins.

Mme Coppins: Il y a une chose qui m'inquiète, et j'aimerais bien que le ministre comprenne dans quelle situation difficile certains employés risquent de se retrouver s'ils font partie d'une unité de négociation mais sont encouragés, plus ou moins ouvertement, à déposer des griefs individuels. C'est la raison pour laquelle j'estime qu'il faudrait peut-être obliger l'agent de négociation à appuyer les employés qui veulent déposer un grief. Cela renforcerait également la procédure, car d'après ce qu'on m'a dit, peu d'employés vont au-delà du premier palier de la procédure de griefs avec leur agent de négociation.

Le président: Merci, madame Coppins. Je me propose de demander à M. Cassidy de résumer brièvement. Nous avons maintenant les amendements du Parti libéral et du Nouveau Parti démocratique, qui viennent donc s'ajouter à ceux qu'a déposés le ministre. Les amendements des deux partis de l'opposition ne sont pas classés, ce que je vais demander au greffier de faire pour que nous puissions commencer cet après-midi, à 15h30, l'examen du projet de loi article par article.

M. Cassidy: Je croyais que nous allions jusqu'à . . .

Le président: Nous continuons la discussion, mais si vous prenez encore dix minutes, ce n'est pas la peine de commencer ce matin l'examen article par article, car il ne restera plus que 15 minutes.

[Text]

Mr. Cassidy: Mr. Minister, I recognize that there has been some response to the concerns that were expressed by many of the witnesses here. I think you are also aware of the fact that the committee was not totally overwhelmed by the quality or sensitivity of the House of Commons management in relation to its labour management relations. It is a pity that this is the case, but that is one of the reasons why this legislation has been necessary.

Let me deal with two or three quick points and then come back to this question of classification. The first point relates to what are known as policy grievances. It is a very simple amendment that would be required. But in the private sector, as I am sure you are aware, it is a common practice that where there is a general problem arising in the interpretation of a collective agreement, rather than having Joe Bloggs or Mary Smith put forward a grievance after a problem has occurred, their bargaining agent, the union, can in fact go forward with what is called a policy grievance or a group grievance.

• 1205

A good example would be if let us say the employer stated that effective July 1 all employees in this particular area will have to work split shifts and will have a three-hour gap between the first half and the second half of their working day. Now, in terms of simplifying the process and in terms of also ensuring that individual employees do not get singled out and be potentially vulnerable or victimized because they are the ones who have to carry it, and rather than waiting until a grievance is after the fact—that is, that Joe Bloggs cannot grieve until after he has actually worked a couple of these shifts with a split shift—the union can go forward.

Now, this is common in the private sector and I am trying to concentrate, Mr. Minister, on those areas where I think there is some room for discussion. I mean, I will have a lengthy amendment with relation to the right to strike, but I understand there is going to be less flexibility there. But this is an area where I think you can move and I would just like to know whether you have any intrinsic reservations or opposition to that, or whether this was just overlooked in the course of your preparation and consideration of the bill and the amendment.

Mr. Hnatyshyn: Well, you have a nice way of phrasing the question, but nothing has been overlooked. I try to deal with all important matters. On the other hand, you might look at clause 70 of the bill and the situation, which may go some considerable distance to answering your question. It says, in subclause 70.(1) that:

... have executed a collective agreement or are bound by an arbitral award and

(a) the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation that is alleged to arise out of the collective agreement or arbitral award, and

[Translation]

M. Cassidy: Monsieur le ministre, je reconnais que vos amendements répondent en partie aux préoccupations dont nous ont fait part bon nombre de témoins. Vous n'ignorez pas non plus que le Comité n'a pas été très impressionné par l'ouverture d'esprit des administrateurs de la Chambre des communes, particulièrement dans le domaine des relations de travail. Cela est fort regrettable, mais c'est justement l'une des raisons pour lesquelles il fallait légiférer.

Avant de revenir sur la question de la classification, permettez-moi de vous dire deux ou trois petites choses. Je voudrais tout d'abord parler de ce qu'on appelle les griefs portant sur les politiques de l'employeur. Il faudrait simplement un petit amendement. Mais vous n'ignorez pas que dans le secteur privé, lorsqu'un problème général se pose au niveau de l'interprétation d'une convention collective, l'employeur permet généralement à l'agent de négociation de déposer ce qu'on appelle un grief collectif ou un grief sur les politiques de l'employeur, plutôt que d'obliger un employé en particulier à déposer un grief.

Par exemple, l'employeur pourrait décider qu'à partir du 1^{er} juillet, tous les employés de son service verront leur journée de travail partagée en deux, avec trois heures de battement entre les deux. Dans ce cas, le syndicat peut intervenir au nom des employés, ce qui simplifie la procédure tout en évitant à certains employés de devenir par la suite le bouc émissaire de l'employeur parce qu'ils ont déposé un grief... de plus, ce grief, ils ne pourraient le déposer qu'après coup, c'est-à-dire qu'après avoir travaillé pendant un certain temps avec ce nouvel horaire.

C'est donc une pratique courante dans le secteur privé, monsieur le ministre, et je me demande si l'on ne pourrait pas l'envisager ici. J'ai un long amendement à proposer en ce qui concerne le droit de grève, mais je crois que je vais me heurter à beaucoup plus d'intransigeance à ce chapitre. Par contre, pour ce qui est des griefs collectifs, vous pouvez peut-être faire des concessions... j'aimerais donc savoir si vous vous y opposez fondamentalement ou si c'est simplement un oubli de votre part dans le projet de loi et dans les amendements.

M. Hnatyshyn: Vous avez formulé votre question avec beaucoup de tact, mais croyez-moi, rien n'a été oublié, aucune question importante en tout cas. Par ailleurs, pour répondre à votre question, je vous demanderai de vous reporter au paragraphe 70.(1) du projet de loi, où il est prévu que, lorsque l'employeur et l'agent négociateur:

... qui ont signé une convention collective ou sont liés par une décision arbitrale peuvent déférer l'affaire à la Commission, dans les formes réglementaires, qui l'entend et se prononce sur l'existence de l'obligation alléguée et, selon le cas, détermine s'il y a eu ou non manquement. Ce renvoi est possible dans le cas où:

a) l'un ou l'autre cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait de cette convention ou décision;

[Texte]

(b) the obligation, if any, is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies, either the employer or the bargaining agent may, in the prescribed manner, refer the matter to the Board, which shall hear and determine whether there is an obligation as alleged and whether, if there is, there has been a failure to observe or to carry out the obligation.

I think, Mr. Cassidy, that in the example you raised, the application of this clause may well apply.

Mr. Cassidy: I would suggest that in fact it does not, Mr. Minister, because according to this (a) and (b) must apply, and since I think we would both accept that Joe Bloggs, the first day he worked the split shift and had to cool his heels for three hours doing nothing, waiting for the second half of his shift to begin, since he would be able to grieve it if it occurred, then effectively this kind of division would not apply.

Mr. Hnatyshyn: Well, this is the same provision as we have in the PSSRA; this is exactly the same provision that we do have. I guess I have to say to you that I reiterate the commitments I have given.

Where there are amendments, if the matter is now under discussion, you are talking about the private sector and I am talking about the Public Service analogy, if I might—

Mr. Cassidy: Yes.

Mr. Hnatyshyn: Without getting involved in whether or not this applies, if it does not apply I think it is quite possibly a matter which is under discussion now between the representatives of the Public Service unions and the government in their negotiations now. Again, where there are amendments in that regard, they will be carried forward to apply on the Hill.

Mr. Cassidy: Is that a commitment, Mr. Minister?

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Mr. Cassidy: Where amendments are made, in terms of the Public Service,—

Mr. Hnatyshyn: Yes, PSSRA.

Mr. Cassidy: That these will be applied to—

Mr. Hnatyshyn: They will apply *mutatis mutandis* to employees on Parliament Hill under this legislation.

Mr. Cassidy: Okay.

Mr. Hnatyshyn: That will make the amendment.

[Traduction]

b) l'exécution de cette obligation ne peut faire l'objet d'un grief de la part d'un employé de l'unité de négociation visée par la convention ou la décision.

Je pense que cet article pourrait fort bien s'appliquer à l'exemple que vous avez donné, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Je ne le crois pas, monsieur le ministre, parce que selon cette disposition, les alinéas a) et b) doivent s'appliquer, et étant donné que l'employé concerné pourrait faire un grief dès le premier jour où il serait obligé de se tourner les pouces pendant trois heures avant de pouvoir terminer sa journée de travail, ce genre de division ne pourrait pas s'appliquer.

M. Hnatyshyn: La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique contient exactement la même disposition, et c'est celle-là que nous avons retenue dans le projet de loi. Je ne peux que vous réitérer les engagements que j'ai déjà pris.

Si des modifications sont apportées dans ce domaine à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et je sais que votre exemple se rapporte au secteur privé...

M. Cassidy: Oui.

M. Hnatyshyn: Je ne veux pas m'embarquer dans une discussion sur la question de savoir si cela s'applique ou non, mais si cela ne s'applique pas, il est possible que cela fasse l'objet de discussions entre les représentants des syndicats de la Fonction publique et le gouvernement. J'ai dit, et je le répète, que si des modifications sont adoptées à ce sujet, elles s'appliqueront automatiquement aux employés de la colline parlementaire.

M. Cassidy: Vous en prenez l'engagement, monsieur le ministre?

M. Hnatyshyn: Absolument.

M. Cassidy: Si des modifications sont apportées à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique...

M. Hnatyshyn: Oui, c'est cela.

M. Cassidy: Ces modifications s'appliqueront aux...

M. Hnatyshyn: Elles s'appliqueront, avec les adaptations nécessaires, aux employés de la colline parlementaire, dans le cadre de ce projet de loi.

M. Cassidy: Très bien.

M. Hnatyshyn: Ce sera l'amendement.

• 1210

The only qualification, as we say, is that it has to be applicable. There may be some circumstances. That is understandable—differences...

La seule condition, comme nous l'avons déjà dit, c'est que ce soit applicable. Des circonstances particulières pourraient intervenir dans certains cas. Je veux parler ici de différences compréhensibles...

[Text]

Mr. Cassidy: Mr. Minister, let me pursue this a bit further. As you know, in the Public Service there are really three bases of the labour-management relationship. Collective agreement is one. The Public Service Employment Act is the second, and that does not exist for these employees under Bill C-45. The third is a very intricate structure of quasi-agreements, or agreements, in many cases, which have been reached through the National Joint Council through the consultative process. If a consultative process had existed on the Hill for some years, many of the problems that have caused anguish and difficulty and dissension and so on would have been resolved.

Have you considered the fact that is absent, and that in order to bring employees under Bill C-45 up to something comparable with the Public Service there needs to be some accelerated way by which many of the agreements reached through the National Joint Council can be paralleled for employees on the Hill in their dealings with the House of Commons? What proposals or suggestions do you have as far as that is concerned?

Mr. Hnatyshyn: It actually is something I did not know; I have to make this public admission.

Amendments to the PSSRA... we have gone that route. I think that is a firm commitment: that they will apply to the provisions of this bill and will be incorporated in the proposed legislation when it is introduced in the House. If they do not, I am sure you will bring it to my attention and I will make sure it happens anyhow.

As far as the consultative process is concerned, the National Joint Council is an arrangement that is created under order in council with constituent bodies. The present charter does not, as I understand it, allow for the inclusion of representatives of employees on the Hill. That therefore is a matter of an initiative. I have no problems with them being involved in that council and that consultative process, but I think you would have to make sure first that the charter was expanded or amended to allow for the inclusion of representatives here, and that is a matter which is not in my jurisdiction.

Mr. Cassidy: I think the length of time you took, considering what I said, indicates the importance of this particular area. With classification and staffing actions, because of the uniqueness of the Hill and because of the desire of the House of Commons to have as little truck or trade as possible with the rest of the government, you therefore come up with provisions for outside arbitration as a substitute for the oversight of the Public Service Commission in those particular areas. Therefore it seems to me that with consultation perhaps something different is needed. It is open to Crown agencies—the National Research Council has done it—to opt into the agreements reached through the National Joint Council. That is one possibility. But I think this should be considered before we finish clause-by-clause with the bill.

[Translation]

M. Cassidy: Monsieur le ministre, permettez-moi de pousser un peu plus loin. Comme vous le savez, il existe dans la Fonction publique trois schémas de relations patronales-syndicales. Il y a tout d'abord les conventions collectives. Vient ensuite la Loi de l'emploi dans la Fonction publique, et la possibilité de recourir à cette loi n'est pas reconnue dans ce projet de loi pour ces employés. Quant au troisième schéma, il s'agit des ententes ou des quasi-ententes fort complexes qui sont négociées par le Conseil national mixte dans le cadre du processus de consultation. Si un processus de consultation avait été en place sur la Colline, nombre des problèmes qui auront occasionné des angoisses, des difficultés, de la dissension, etc., auraient pu être réglés.

Avez-vous tenu compte du fait que ce processus n'existe pas et que pour que les employés qui seraient couverts par le projet de loi C-45 aient quelque chose de semblable à ce dont jouissent les fonctionnaires, il faudrait prévoir un mécanisme accéléré grâce auquel nombre des ententes négociées par le Conseil national mixte pourraient être reprises pour les employés de la Colline dans leurs négociations avec la Chambre des Communes? Quelles propositions ou quelles suggestions auriez-vous à faire à ce propos?

M. Hnatyshyn: À vrai dire, j'ignorais cela, et je l'avoue ici publiquement.

Pour ce qui est des modifications à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique... nous en avons déjà parlé. Je pense qu'il s'agit d'ailleurs d'un engagement ferme: ces modifications s'appliqueront aux dispositions du projet de loi et y seront incorporées lors du dépôt du projet de loi devant la Chambre. Si cela ne se faisait pas, je suis certain que vous porteriez cela à mon attention, et d'une façon, ou d'un autre, nous ferons le nécessaire.

Quant au processus consultatif, le Conseil national mixte est créé par décret en conseil et compte différents éléments. Si j'ai bien compris, la charte actuelle ne prévoit pas l'inclusion de représentants d'employés de la Colline. Il s'agit donc là d'une question d'initiative. Je ne vois aucun problème à ce que des représentants des employés de la Colline participent au Conseil et au processus consultatif, mais je pense qu'il faudrait tout d'abord que la charte soit élargie ou modifiée et c'est là quelque chose qui ne relève pas de moi.

M. Cassidy: Il me semble que vu ce que j'ai dit, le temps qu'il vous aura fallu pour répondre fait clairement ressortir l'importance de cette question. En matière de classification et de dotation, à cause du caractère unique de la situation sur la Colline et à cause du désir de la Chambre des Communes de négocier le moins possible avec le reste du gouvernement, vous avez proposé le recours à un arbitre extérieur, ce pour contrecarrer les lacunes ou les oublis de la Commission de la fonction publique dans ces domaines. C'est ce qui m'amène à croire que pour ce qui est de la consultation, il faudrait peut-être prévoir quelque chose de différent. Les sociétés de la Couronne, par exemple le Conseil national de recherches, peuvent adopter les ententes négociées par le Conseil national mixte. C'est là une possibilité. Quoi qu'il en soit, je crois que

[Texte]

The other alternative is that, given that so many areas that would be the subject of conventional bargaining are excluded because this is a Public Service clone in terms of the bargaining structure . . . In the Public Service one of the safety valves for that restraint on bargaining is the fact that if an issue cannot be bargained across the table it can be taken to the National Joint Council. No such mechanism is proposed here, and some of us—and I think this would perhaps include some of the government members too—have less than total confidence in the ability of the House of Commons quickly and positively to enter into that kind of a consultative relationship unless they are told in the bill.

Under the circumstances, would you, for example, agree that to put some kind of a basket clause in obliging the parties to meet regularly and to consult on issues which cannot otherwise be disposed of within the framework of collective bargaining set up by the . . . ? In other words, it does not bind the House—you cannot bind the House—but at least you can bind them to talk with the other side, as opposed to acting totally unilaterally.

Mr. Hnatyshyn: The difficulty is that I am not the Speaker of the House; I am a member of the Board of Internal Economy, which sets the policy—as your House Leader is, and representatives from all parties are involved in the policy function with respect to the administration. The difficulty is that I have no jurisdiction in this particular consultative process to insist that anything take place, because it is a matter for another, completely autonomous, body to expand its terms—

Mr. Cassidy: I am saying that relative to that it might be decided through a consultative process that they simply opt into agreements A, B, C and D and memoranda E, F and G, which have come through the NJC. We know that the House is a somewhat unique working environment and therefore perhaps it makes sense for us to put into the bill some obligation with respect to a consultative relationship to deal with those areas that would be handled under the NJC for the Public Service.

Mr. Hnatyshyn: I have taken other initiatives to democratize this place, which I think are bearing very, very good results. We are looking at a lot of things that have transpired over the years, and there have been a lot of what I call horror stories reported over the past years and so on. But what I have done—and I think what should be remembered—is in terms of the new Board of Internal Economy we have now representatives of all political parties. A board-of-directors concept is involved now in which I think you are going to see great strides forward in terms of employer-employee relationships, because I think this whole matter now is going to be a subject of all-party participation.

I would be interested in finding out some specific wording. All I am saying to you is let me see something—

[Traduction]

nous devrions examiner cela avant la fin de l'examen article par article du projet de loi.

• 1215

L'autre solution, étant donné que tant de domaines qui auraient pu faire l'objet de négociations collectives sont exclus, puisqu'il s'agit en l'occurrence d'un clone de la Fonction Publique pour ce qui est des négociations . . . Dans la Fonction Publique, une des soupapes de sécurité pour cette restriction en matière de négociations, c'est que si une question ne peut être négociée, elle peut être portée devant le Conseil national mixte. On ne propose ici aucun mécanisme de la sorte, et certains d'entre nous—y compris, je crois, certains députés parti ministériel—ne font pas tellement confiance à la Chambre des communes pour s'engager dans pareil processus de consultation, à bref délai et de façon positive, à moins que le projet de loi ne l'y oblige.

Dans ce cas, seriez-vous d'accord pour prévoir une disposition générale qui obligerait les parties à se réunir régulièrement et à se consulter sur des questions qu'elles ne peuvent régler dans le cadre des négociations collectives prévues par . . . ? Autrement dit, cette disposition ne lie pas la Chambre—on ne peut pas le faire—mais l'obligerait à tout le moins à discuter avec l'autre partie, au lieu d'agir unilatéralement.

M. Hnatyshyn: Le problème, c'est que je ne suis pas le président de la Chambre, je fais partie du Bureau de régie interne qui établit la politique—tout comme votre leader à la Chambre, et les représentants de tous les partis participent aux grandes décisions relatives à l'administration. Je n'ai pas compétence sur le processus de consultation et je ne peux insister pour qu'il ait lieu, car il appartient à un autre organisme qui est tout à fait autonome, d'élargir son mandat . . .

M. Cassidy: À mon avis, on pourrait prévoir que par le processus de consultation, les deux parties pourraient tout simplement opter pour les conventions A, B, C et D et les protocoles E, F et G, qui sont passés par le Conseil mixte national. Nous savons que la Chambre est un milieu de travail plutôt unique et que par conséquent, il y aurait lieu de prévoir dans le projet de loi l'obligation d'entreprendre des consultations pour régler des questions dont connaît le Conseil mixte national du côté de la Fonction Publique.

M. Hnatyshyn: J'ai pris d'autres initiatives pour démocratiser la Colline, et je crois que les résultats sont très, très bons. Nous avons devant nous un tas de choses qui se sont produites au fil des ans, et nous avons entendu des histoires incroyables depuis des années. Ce que j'ai fait—et ce qu'il faut se rappeler—c'est que le nouveau Bureau de régie interne comprend les représentants de tous les partis politiques. Nous avons maintenant une sorte de conseil d'administration qui fera de grands pas en avant pour ce qui est des relations de travail, grâce à la participation de tous les partis.

Ce qu'il nous faut, c'est une formulation expresse. Tout ce que je vous demande, c'est de me montrer quelque chose . . .

[Text]

Mr. Cassidy: Okay, let us work on it then. I think the issue has been joined tonight.

Mr. Hnatyshyn: —and I will look at it. If I were asked by the speakers, I would ask them why they do not investigate this whole question from the point of view of seeing whether the NJC will expand its terms of reference or ask for that expansion to include provision for this unique institution and the representatives of this unique institution to be a part of that and to commit itself to that. But I just am not in a position to do it by legislation because I cannot.

Mr. Cassidy: Well, we maybe can just talk a bit behind the curtain.

Mr. Hnatyshyn: Sure, I would be glad to do that.

Mr. Cassidy: I want to come to a couple of other points.

The first is that clause 5.(3) reserves to the employer the exclusive right to classify positions of employment. We have had a specific example of this that occurred in the cafeteria a year or so ago, where essentially all job descriptions were cancelled. People therefore were classified in the sense that you had a title and you had a salary, but what you were meant to do for that salary was for all intents and purposes not specified at all.

Your proposed amendment which allows grievances on classification means that if an employee were to feel that they were wrongly put into one of those classifications then they could grieve it. But since classification was just an empty shell, there would be almost nothing an outside adjudicator could do about it. There would be nothing to latch on to.

• 1220

The question it raises is this. In the Public Service, both the Treasury Board and the Public Service Commission exercise oversight—in a fairly tough way at times—over the process of classification. There are, for example, audits of classification by the Public Service Commission which take place from time to time. This does not occur within the House of Commons. It therefore seems to me to make sense to allow the bargaining agent in fact to bargain over these questions of classification.

An employee may find, for example, his classification has suddenly been changed and suddenly the job pays \$3,000 or \$4,000 less than it paid before. The employee is then faced with saying he has been demoted; maybe the employee can get out of it that way. But this once again gets to a matter which is a group matter. I think something like this should in fact be discussed with the collective agent representing employees, where they have one.

Mr. Hnatyshyn: What I am doing here is bringing this to the position we have now in terms of the Public Service, under the PSSRA. The Board of Internal Economy is going to be looking at the policy questions with respect to whether or not there is a fair and equitable operation on the part of the administration in terms of classification policy.

I can also say in terms of this area that the operation of the amendments I have brought forward is going to allow employees to have very substantial powers to have adjudica-

[Translation]

M. Cassidy: Très bien, travaillons là-dessus alors. Je crois que ce soir nous avons défini la question.

M. Hnatyshyn: ... et je vais l'étudier. Si les présidents me posaient la question, je leur suggérerais d'étudier la question pour ce qui est de demander au Conseil mixte national d'élargir son mandat, ou de lui demander de prévoir dans ce mandat élargi cette institution unique et ses représentants, et de s'y engager. Toutefois, je ne suis pas en mesure de le faire par voie législative, parce que je ne le peux pas.

M. Cassidy: On pourrait peut-être en discuter un peu dans les coulisses.

M. Hnatyshyn: Volontiers.

M. Cassidy: Je voudrais poser quelques autres questions.

La première a trait au paragraphe 5.(3) qui réserve à l'employeur le droit exclusif de classer les postes. Nous en avons eu un exemple à la cafétéria où il y a environ un an, essentiellement toutes les descriptions de poste ont été annulées. Par conséquent, les gens ont été classés par titre et par salaire, mais leurs descriptions de fonctions ne disent pratiquement pas ce qu'ils sont censés faire pour ce salaire.

L'amendement que vous proposez et qui autorise les griefs en matière de classification signifie que si un employé a l'impression qu'on l'a placé à tort dans une de ces classifications, il peut présenter un grief à ce sujet. Puisque la classification est vide de sens, un arbitre aurait pratiquement les mains liées. Il n'aurait rien de concret à se mettre sous la dent.

Cette lacune pose le problème qui suit. Dans la Fonction publique, aussi bien le Conseil du Trésor que la Commission de la Fonction Publique contrôlent et surveillent, assez strictement parfois, le processus de classification. De temps à autre, la commission effectue des vérifications de classification. Or, ce n'est pas le cas à la Chambre des Communes. Par conséquent, il me semble logique de permettre à l'agent de négociation de négocier les questions de classification.

A titre d'exemple, un employé peut se voir accorder une classification différente du jour au lendemain, assortie d'une réduction salariale de 3,000 ou de 4,000\$. Il pourrait invoquer l'article sur la rétrogradation pour s'en sortir. Toutefois, c'est une question qui touche les employés collectivement. C'est-à-dire, il faudrait que cette question fasse l'objet de discussions avec l'agent qui représente les employés collectivement, s'il existe.

M. Hnatyshyn: Cet amendement vise à créer la même situation qui existe dans la Fonction publique en vertu de la Loi sur les Relations de travail dans la Fonction Publique. Le Bureau de régie interne sera chargé d'examiner l'application juste de la politique de classification par les administrateurs.

Les amendements que je propose auront pour objet d'accorder aux employés des pouvoirs assez considérables ainsi que

[Texte]

tion, if this device is used with respect to changing their position either by demotion or by qualification for particular positions. All these things are available.

The administration of the House of Commons is going to have to have a very close look with respect to this whole question of classification. This is why this matter is being phased in over the course of one year in order to allow the administration to get the whole matter in place. This is a policy question on which there was all-party participation in the process. I think in a number of ways the question will be resolved.

Finally, whatever progress is made in terms of changes in PSSRA, we are in on it, whatever the negotiations render in terms of scope of negotiation.

Mr. Cassidy: This is my final point. I recognize time is a bit short and I would like to pursue that, because I do not agree with you on it, Mr. Minister.

The final point would be this. I referred earlier to the question of MPs' staff, and you referred to the all-party consensus. I reject this. I think it was the lowest common denominator; perhaps you could put it that way. I feel extremely uneasy at the exclusion of these employees for many major collective rights, despite public commitments and so on.

But I was interested when you commented on clause 62 and the following clauses relative to grievances, because I have not been aware of the extent to which the right to take grievances to adjudication is being provided not just for those employees who have a bargaining agent, but also for other employees. I would assume this probably includes employees who would otherwise be included in management. I am not sure, but . . . No, management and confidential employees are excluded.

Mr. Hnatyshyn: Not for purposes of agreements.

Mr. Cassidy: Not for purposes of agreements.

Mr. Hnatyshyn: That is right.

Mr. Cassidy: Yes, in fact they are.

Mr. Hnatyshyn: No.

Ms Copps: Can they grieve?

• 1225

Mr. Hnatyshyn: They can grieve. Yes, they can.

Mr. Cassidy: I am afraid they cannot, according to my reading of the act. Section 62 allows employees to grieve. The definition section of employee excludes persons employed in a managerial or confidential capacity. If managers or people in a confidential capacity cannot grieve, then they also cannot take those matters to adjudication.

Mr. McCormick: If you look at the definition of grievance, it says under (a):

[Traduction]

l'accès à l'arbitrage dans les cas de rétrogradation ou de reclassification. Tous ces pouvoirs leur seront accordés.

La direction de la Chambre des communes devra examiner minutieusement toute la question de la classification. C'est justement pour permettre à la direction de tout mettre en place que l'on prévoit l'introduction progressive de cette disposition sur une année. Cette politique aura fait l'objet de discussions de la part des trois partis politiques. À mon avis, la question sera résolue.

En fin de compte, quels soient les résultats de la modification de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, nous allons en profiter.

M. Cassidy: Voici ma dernière. Je sais qu'il ne nous reste pas beaucoup de temps, mais je tiens à poursuivre cette question car je ne suis pas d'accord avec vous, monsieur le ministre.

Voici mon dernier point: tout à l'heure j'ai soulevé la question du personnel des députés et vous avez parlé du consensus tripartite. Je rejette cette association d'idées. C'était le plus petit dénominateur, en quelque sorte. Je ne suis pas du tout à l'aise sachant que ces employés sont exclus d'un bon nombre de droits collectifs majeurs, malgré les engagements pris en public et tout le reste.

Vos observations sur l'article 62 et les articles subséquents portant sur les griefs m'ont intéressés. Je ne savais pas que tous les employés, et non seulement les employés qui ont un agent de négociation, auraient le même droit de soumettre des griefs à l'arbitrage. Je présume que vous y comptez également des employés considérés comme faisant partie de la direction. Je ne suis pas certain . . . Non, je vois bien que les employés ayant des postes de direction et de confiance sont exclus.

M. Hnatyshyn: Non pas aux fins des conventions.

M. Cassidy: Pas aux fins des conventions.

M. Hnatyshyn: C'est exact.

M. Cassidy: Si, en fait, ils sont exclus.

M. Hnatyshyn: Non.

Mme Copps: Ont-il le droit de déposer des griefs?

M. Hnatyshyn: Oui, ils le peuvent. Ils peuvent déposer des griefs.

M. Cassidy: Je suis désolé, mais selon mon interprétation du projet de loi, ils ne le peuvent pas. En vertu de l'article 62, les employés peuvent déposer des griefs. Dans l'article des définitions, le terme employé exclut ceux qui occupent des postes de direction ou de confiance. Or, si ces directeurs ou titulaires de postes de confiance ne peuvent pas déposer des griefs, ils ne peuvent certainement pas soumettre ces questions à l'arbitrage.

M. McCormick: Vous verrez à l'alinéa a) de la définition de «grief»:

[Text]

for the purposes of the provisions of this Part respecting grievances, a reference to an "employee" includes a person who would be an employee but for the fact that he is a person employed in a managerial or confidential capacity.

Mr. Cassidy: My question is then this, Mr. Minister. The staff of the MPs are not included under that section, which our assistant from the PSSRB has just given us. In essence, the only right of redress they have is to use the CLRB when they think standard hours have been contravened, or when they think they have been unjustly dismissed. They have nothing else.

You take the view that you do not think bargaining rights should be given to those employees. What about at least giving to those employees the same rights to use the grievance and adjudication process that you are giving to non-organized employees on the Hill and to managerial and confidential employees? It seems to me that it might at least be a step forward in terms of giving some rights to employees, who will otherwise literally have fewer rights than almost any other employees in Canada.

Mr. Hnatyshyn: I do not think the rights under Parts III and IV of the Canada Labour Code are as limited, as you suggest. If I may be permitted to say this, there is nothing prohibiting voluntary arrangements, when appropriate, for employees on the Hill—research staff and so on—who are working for Members of Parliament. I mean, if any particular caucus decides that it wants to operate on this basis . . . We are not mandating it. There is no prohibition against any party or group entering into arrangements on a voluntary basis.

Mr. Cassidy: I accept that, but . . .

Mr. Hnatyshyn: All I am saying is in terms of rights for the staff of Members of Parliament that they are now able to have protection with respect to the minimum standards of employment specified in the Canada Labour Code. I think they are being given additional rights, even though the original all-party legislation did not include them in the original text.

I have tried to deal with those people and give them additional protection that was not available under the original draft legislation, which I thought was a desirable matter now. I do not know what else . . .

Mr. Cassidy: I really have one final question. On technological change, employees under Part V of the code have protection with relation to technological change. The protection is pretty lousy, but at least it is there. The alliance has now successfully negotiated contracts with the Public Service through the Treasury Board relative to technological change. I appreciate that for other reasons you do not want to apply Part V to employees under Bill C-45. Have you any objection in principle to finding language which will at least ensure that within the House of Commons, where a lot of new technology is being used and applied, there is an obligation on both sides to come up with some provisions that will allow for adequate information, consultation, and other procedures to deal with technological change?

[Translation]

aux personnes visées à l'alinéa d) de la définition d'«employé»;

M. Cassidy: Dans ce cas-là, monsieur le ministre, le personnel des députés n'est pas prévu à cet article que vient de citer le représentant de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Essentiellement, leur seul recours serait de soumettre au Conseil canadien des relations de travail tout cas de contravention aux heures de travail normales ou de congédiement injustifié. Ils n'ont pas d'autres recours.

Vous dites que ces employés ne devraient pas avoir des droits de négociation. Quand pensez-vous leur accorder à tout le moins le même droit aux griefs et à l'arbitrage que vous accordez aux employés non syndiqués sur la Colline et aux employés occupant des postes de direction et de confiance? Ce sera au moins un pas dans la bonne direction pour ces employés qui, autrement, jouiront de moins de droits que presque tous les employés au Canada.

M. Hnatyshyn: Je ne pense pas que les droits prévus aux parties III et IV du Code canadien du travail soient aussi limités que vous le pensez. Il n'y a rien qui empêche des arrangements volontaires pour les employés sur la colline, adjoints de recherche et autres, qui travaillent pour ces députés. Si on décide au sein d'un caucus d'un parti que l'on veut fonctionner ainsi . . . Nous n'en faisons pas une règle rigide. Rien n'empêche un groupe ou une formation politique de faire des arrangements volontaires.

M. Cassidy: Je sais bien, mais . . .

M. Hnatyshyn: Je dis simplement que les membres du personnel des députés se verront accorder une protection identique à celle prévue dans les normes minimales d'emploi du Code canadien du travail. En fait, je crois qu'ils se voient conférer des droits supplémentaires, bien que le projet de loi initial qui a fait l'objet d'un consensus tripartite ne les prévoie pas.

J'ai essayé de prévoir des garanties supplémentaires qui n'étaient pas prévues à l'origine et que j'estimais souhaitables. Je ne sais pas quelle autre mesure . . .

M. Cassidy: Celle-ci sera vraiment ma dernière question. Les dispositions de la partie V du Code protègent les employés contre les effets éventuels des mutations technologiques. Quoique minime, la protection est néanmoins prévue. Or, l'Alliance a réussi à négocier, par l'entremise du Conseil du Trésor, des contrats prévoyant le même genre de protection. Je comprends bien que vous ne veuillez incorporer dans le projet de loi C-45 toutes les dispositions de la partie V. Toutefois, seriez-vous opposé à la formulation d'une disposition qui, dans l'éventualité de mutations technologiques importantes à la Chambre des communes, oblige l'employeur et l'employé à s'entretenir sur les effets éventuels, à se consulter et à échanger des renseignements pertinents?

[Texte]

• 1230

Mr. Hnatyshyn: Your question allows me also to say that we are putting down legislation which I guess is the bottom-line requirement. There is nothing preventing the representative of the employers and the employees in terms of what could be contained in a collective bargaining agreement. When you specify certain things must be dealt with, of course that is the bottom line. All I am saying to you is that if it is an appropriate thing, and the management in this case decides they want to include other matters, they are free to do so. I mean, that is a matter of negotiation. They cannot be obliged to cover certain items.

I have talked about the current situation with respect to the Canada Labour Relations Act and the application there. The policy is to bring comparability here with the Public Service as opposed to the private sector arrangements under the Canada Labour Code, except where I have been able to successfully include those provisions. So my answer is that we are prepared to carry on with negotiations that are taking place between the Public Service and the government. The fruits of those discussions and negotiations will be applicable here, but I am not in a position now to include that particular provision I indicated to Dr. Tupper earlier on. But if and when there is progress in that matter with Public Service unions, we will be a part of it.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hnatyshyn. Mr. Cassidy and Ms Copps wanted a brief word before we left.

Ms Copps: Yes, just one last question. I assume then, given your last statement, you will not object to amendments which include PSSRB and the Public Service Employment Act. But that is not my question. My question is on clauses 73 and 74. You have amended clause 73, which deals with the right to strike. But if you read the new amendment, you say that no one who is a member of a collective bargaining unit shall have the right to strike, and no one who is not a member of a collective bargaining unit shall have the right to strike. Why did you not leave it the way it was in the beginning? It is rather ridiculous. If you read new 73, it says:

no employee shall participate in a strike (a) who is not included in a bargaining unit, (b) who is included in a bargaining unit.

An hon. member: I do not think that is a government—

Ms Copps: Yes, it is. Oh, I am sorry, my mistake, it is Mr. Cassidy's. Obviously I am misreading something.

Mr. Hnatyshyn: I do not want to get into these fights between the Liberals and the NDP.

Ms Copps: You made no comment, then, on clause 73 or clause 74?

Mr. Hnatyshyn: No.

Ms Copps: I thought you said that at the beginning, that is why I was—

[Traduction]

M. Hnatyshyn: En posant cette question, vous m'avez donné l'occasion de dire que ce projet de loi ne constitue que le minimum. C'est-à-dire, rien n'empêche les représentants des employeurs et des employés de se mettre d'accord sur ce que l'on pourrait appeler une convention collective. Nous avons simplement inscrit dans un projet de loi les conditions de base. J'essaie de faire comprendre ici que la direction est libre d'incorporer d'autres droits et conditions dans une convention. Il s'agit de les négocier. Il y a certaines dispositions qu'on ne peut les forcer à adopter.

Je vous ai parlé de la Loi sur les relations de travail au Canada et l'application de la loi. En vertu du bill à l'étude, nous visons à soumettre les employés au même règlement que les employés de la Fonction publique plutôt qu'au Code canadien du travail qui régit les employés du secteur privé. Les seules exceptions sont les dispositions déjà mentionnées. Nous sommes donc prêts à poursuivre les négociations qui ont actuellement lieu entre la Fonction publique et le gouvernement. Les résultats des pourparlers et des négociations s'appliqueront ici également, mais je ne suis pas en mesure d'inscrire une disposition en ce sens pour le moment. D'ailleurs, je l'ai indiqué en réponse à M. Tupper tout à l'heure. Nous allons certes bénéficier du fruit de ces pourparlers avec les syndicats de la Fonction publique.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hnatyshyn. M. Cassidy et M^{me} Copps voulaient intervenir rapidement avant la fin de la séance.

Mme Copps: Une toute dernière question, monsieur le président. À la lumière de vos derniers commentaires, vous n'avez donc pas l'intention de vous opposer aux amendements qui comprennent des dispositions similaires à celles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Quoi qu'il en soit, là n'est pas la question. La question portait plutôt sur les articles 73 et 74. Vous proposez un amendement à l'article 73 qui concerne le droit de grève. Or, on lit dans l'amendement proposé que l'employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation n'aura pas le droit de grève. Or, vous auriez fait mieux de le laisser tel quel, n'est-ce pas? C'est un amendement ridicule. Selon votre amendement à l'article 73, la disposition se lirait comme suit:

Il est interdit aux employés qui (a) ne font pas partie d'une unité de négociation ou (b) qui font partie d'une unité de négociation de participer à une grève.

Une voix: Ce n'est pas un amendement du gouvernement.

Mme Copps: Ah, si. Je suis désolée, c'est l'amendement de M. Cassidy. Je me suis trompée. Manifestement, j'ai mal lu.

M. Hnatyshyn: Je ne veux pas m'immiscer dans ces conflits entre Libéraux et Néo-Démocrates.

Mme Copps: Je peux donc conclure que vous ne proposez aucun amendement aux articles 73 et 74, n'est-ce pas?

M. Hnatyshyn: Non.

Mme Copps: Je croyais qu'au début vous aviez indiqué que...

[Text]

Mr. Hnatyshyn: No.

Ms Coppins: Okay, thanks.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Minister, for being with us. You have been very, very helpful.

Ladies and gentlemen, we will be back here at 3.30 this afternoon, in this room. The meeting is adjourned.

[Translation]

M. Hnatyshyn: Non.

Mme Coppins: D'accord. Merci bien.

Le président: Monsieur le ministre, nous vous savons gré d'avoir accepté notre invitation de comparaître. Vos observations ont été extrêmement utiles.

Mesdames, messieurs, nous reprendrons cet après-midi, à 15h30, dans la même pièce. La séance est levée.

AFTERNOON SITTING

• 1533

The Chairman: I see a quorum, and it is past 3.30 p.m. I assume the members of the opposition parties are going to be here, but in the meantime I am prepared to start clause-by-clause discussion. We said we would start at 3.30 p.m. and it is now 3.35 p.m.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, on a point of order.

The Chairman: Yes, Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Can we do some housekeeping now, as much housekeeping as possible without annoying the opposition? I agree with you that it is 3.35 p.m.

The Chairman: What items did you have in mind?

Mr. Lewis: Housekeep anything. We have had pretty good co-operation on this; I do not see any reason why we should have to wait for them, but I do not want them to think we are trying to ram something—

The Chairman: I want to put into the record—which they will see, if they read it—two citations from Beauchesne, which I think will be worth adhering to during the committee . . . Mr. Minister, we have started.

Mr. Hnatyshyn: A man's work around the House is never finished.

The Chairman: I have made the point that the opposition members should be here. They will presumably show up in a few minutes. I am not going to pass the whole bill without them.

• 1535

Ladies and Gentlemen, if I could have your attention, I want to read into the record two citations from Beauchesne's Fifth Edition. Citation 766.(1) says as follows:

The clauses of a bill in committee must be considered in their proper order; that is, beginning with Clause 1 then taking up Clause 2 and so on, until the end of the bill. The Chairman usually calls out the number of each clause and reads the marginal note; he may read the clause at length if it is demanded by the committee. Each clause is a distinct question and must be separately discussed. When a clause

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Je vois que nous avons le quorum, et il est déjà 15h30 passé. Je suppose que les députés de l'Opposition ne vont pas tarder, mais je suis quant à moi prêt à commencer l'examen article par article du projet de loi. Nous avions prévu commencer à 15h30, et il est déjà 15h35.

M. Lewis: Monsieur le président, j'invoque le règlement.

Le président: Allez-y, M. Lewis.

M. Lewis: Pourrions-nous, dans la mesure du possible, expédier quelques affaires courantes, sans que l'Opposition s'en formalise? Je suis d'accord avec vous, il est déjà 15h35.

Le président: À quoi pensiez-vous?

M. Lewis: À des questions d'organisation, quelles qu'elles soient. Sur ce genre de questions la collaboration entre les partis a toujours été fort bonne, et je ne vois pourquoi nous devrions attendre plus longtemps; je ne voudrais pas non plus que les partis de l'Opposition nous soupçonnent de vouloir caser quelque chose . . .

Le président: Je voudrais tout de suite lire pour le compte rendu—s'ils le lisent, ils pourront donc en prendre connaissance—de citations du Beauchesne, dont nous devrions en permanence nous inspirer au cours des travaux . . . Monsieur le Ministre, nous venons de commencer.

M. Hnatyshyn: À la Chambre, on a jamais fini.

Le président: Je venais de dire que les députés de l'Opposition devraient déjà être là. Ils ne vont certainement pas tarder, et je n'ai de toute façon pas l'intention d'adopter ce projet de loi sans eux.

Mesdames et messieurs, j'aimerais vous demander votre attention, pour la lecture de ces deux citations de la cinquième édition du Beauchesne. Je lis d'abord le paragraphe 1 de l'article 766:

En comité plénier, les articles d'un bill doivent être abordés dans l'ordre indiqué, c'est-à-dire que l'on commence par l'article premier, puis on passe à l'article deux, et ainsi de suite jusqu'à la fin du bill. L'usage veut que le président appelle successivement chaque article par son numéro en donnant en même temps lecture de la note explicative. Il lit l'article en entier, si le comité l'exige. Chaque article

[Texte]

has been agreed to, it is irregular to discuss it again on the consideration of another clause.

The other one I want to read to you is Citation 772(2) and (3):

Amendments should be proposed in the order of the lines of a clause. If a latter part of a clause is amended, it is not competent for a Member to move to amend an earlier or antecedent part of the same clause. If an amendment to the latter part of a clause is negated or withdrawn, it is competent to propose one to an earlier part.

An amendment should relate to a specific clause in a bill and not to two or more clauses.

I put those before you, ladies and gentlemen, to tell you how I propose to go through clause-by-clause.

I want however to read to you one small piece of wisdom which I think pertains to a case like this. It is from a publication called *A Journey For Our Times*, and it covers exactly how I intend to run the committee for clause-by-clause.

I am wary of precise rules. Precision puts human conduct into a straitjacket. We are a disorderly species. Clean-cut cases are rare, and unless we recognize that there must be exceptions, we bind ourselves to rigidity and nonsense.

With those three admonitions, let us go into clause-by-clause.

We are starting as we have done on clause 2, clause 1 being the title, which we will deal with at the very end. Clause 2 we have used as a vehicle to hear all the witnesses. We are now in the position where we can deal with clause 2, and indeed we have some amendments to clause 2. What is your pleasure? Do you wish to start with the amendments in clause 2 today?

Mr. Lewis: I was prepared to move the first amendment, but go ahead.

Mr. Cassidy: I am conscious of the quotations from Beauchesne and the way these things need to be dealt with. At the same time, I think all of us in looking at potential amendments—and I am not sure whether any of the government members had some amendments to offer as well—are aware that an amendment which is largely devoted to clause 62 or clause 63, for example, may have consequential effect earlier on.

Secondly, in discussing some of these issues, there was some indication of interest by members in coming up with a better solution on different issues, which could possibly lead to a different wording of the amendments from what is proposed in the package of amendments the clerk has prepared.

I do not know whether it might be worthwhile, rather than dealing with each amendment now, to go through the areas which have been singled out for amendments and discuss them

[Traduction]

constitue une question distincte et fait l'objet, de ce fait, d'une discussion particulière. L'article adopté ne peut être remis en discussion, dès que le Comité est passé à un autre.

Je voulais également vous lire les paragraphes 2 et 3 de l'article 772:

Les propositions d'amendement doivent indiquer la ligne du texte à modifier. Si on a déjà modifié la dernière partie de l'article, il est interdit de revenir à une partie antérieure du même article. Au cas cependant où aurait été repoussée ou retirée une proposition de modification d'une des dernières dispositions d'un article, rien n'interdit de revenir à une partie antérieure de celui-ci.

Tout amendement doit viser un seul des articles du projet de loi; il ne saurait en intéresser deux ou plusieurs à la fois.

Mesdames et messieurs, voilà la façon dont j'entends procéder tout au long de l'examen article par article.

J'aurais encore à vous lire un petit extrait emprunté à *A Journey for Our Times*, plein de sagesse et qui décrit exactement la façon dont j'entends mener les débats pendant nos travaux.

Je suis las des règles trop précises. Cette précision impose un carcan à l'homme alors que nous sommes le genre du désordre. Les situations tranchées sont rares, et si nous ne savons pas faire de place à l'exception, nous nous enfermons dans la rigidité et l'absurdité.

Sur ces quelques exhortations, je passerai maintenant à l'examen article par article.

Nous allons reprendre les choses où nous les avons laissées, et commencer par l'article 2, puisque l'article 1 est le titre et qu'il en sera question tout à la fin de notre travail. L'article 2 nous avait d'ailleurs permis d'entendre les témoins, et nous pouvons véritablement en débattre maintenant, puisqu'il fait d'ailleurs en même temps l'objet de quelques amendements qui nous ont été transmis. Cela vous convient-il? Voulez-vous que nous commençons par les amendements à l'article 2?

M. Lewis: J'étais déjà prêt à proposer mon premier amendement, mais allez-y.

M. Cassidy: Je connais moi aussi l'importance de ces règles contenues dans le Beauchesne, mais en même temps il ne faudrait pas oublier qu'un amendement qui porterait, par exemple, sur l'article 62 ou 63, pourrait très bien, après coup, exiger que nous revenions sur les articles qui précèdent ceux-ci. Cela vaut donc également pour les députés de la majorité, s'ils ont des amendements à proposer.

Deuxièmement, tout au long de la discussion du projet de loi, certains députés ont dit qu'il serait souhaitable d'améliorer certaines dispositions, et il faudra donc peut-être revoir les amendements mêmes qui nous ont été transmis par le greffier.

Plutôt donc que de passer tout de suite aux amendements, à proprement parler, il serait peut-être préférable de discuter de façon très générale de tous les aspects du projet de loi qui doivent être revus, avant de commencer la discussion du détail.

[Text]

generally without actually checking them off and then to go back into the more detailed consideration.

I am saying this as well for a reason I have indicated privately, certainly to Doug Lewis, which is that a lot of this bill and the ability to get this bill through quickly depends on whether what comes out in the end is reasonably acceptable or whether it is barely tolerable, and this may reflect in part what we do with the bill. But if we just start at the beginning and do not see some of the possible trade-offs or what the areas of flexibility might be towards the end, then it becomes very difficult.

Maybe the members of the committee feel they want to go through the process in private rather than public. I am not totally enamoured of doing it either way, but I would in fact be prepared to do it in public and simply touch on the specific clauses where amendments or strikings-out have been suggested, with a view to identifying quickly what the issues are. I think we know them to a large measure from earlier discussions and submissions, and from the questions that were put to the Minister.

• 1540

Mr. Lewis: I appreciate Mr. Cassidy's point of view, but I think we are in your hands as chairman, to a certain extent, based on your experience in dealing with legislation and how you feel we should be proceeding. The whole purpose of hearing witnesses was to give all members of the committee an opportunity to consider the different points of view that might be taken on the bill.

Mr. Hnatyshyn has brought in amendments which address those areas that were discussed. Michael, as you know, there is not likely to be any movement on the right to strike, but we have moved considerably on the others. I think we are probably reasonably set in our approach to principle. If wording will improve or better clarify what the government is trying to do, we would certainly entertain that. That is where I think we are coming from, but I am in the hands of the Chair.

The Chairman: I am prepared to stand clauses as we go. I am prepared, as I said a moment ago, to be flexible in any way, shape or form in order to expedite the business of the committee. I am anxious to get this through as quickly as possible for a number of reasons. Mr. Cassidy, are you suggesting that we would sort of stand everything until 62, and then come back? Is that what you are saying?

Mr. Cassidy: Well, we are going to get into a great deal of detail on Tuesday. I do not know if it was agreed that we would meet from 9 a.m. until noon on Tuesday, but that was certainly being proposed.

[Translation]

Le projet de loi sera d'ailleurs renvoyé d'autant plus rapidement à la Chambre—je l'ai déjà dit en privé, et notamment à Doug Lewis—que nous aurons été capables d'en arriver à des solutions acceptables pour tout le monde, et non pas simplement à peine tolérables et tout cela dépendra évidemment de la façon dont nous allons procéder. Mais, si nous nous lançons tête baissée dans la discussion, sans avoir cette vue d'ensemble des accommodements possibles et de ce que nous réserve la fin, les choses risquent de devenir un peu difficiles.

Les membres du Comité désireront peut-être alors discuter de tout cela à huis clos, plutôt qu'en public. Je n'ai, quant à moi, aucune préférence à ce sujet, et je suis tout à fait prêt à discuter publiquement de ces articles du projet de loi pour lesquels des modifications ont déjà été proposées, afin que nous sachions rapidement où nous allons. Nous savons déjà, dans une large mesure, grâce à l'audition des témoins et aux présentations de mémoires, mais également aux questions qui ont été posées au ministre, quels sont les articles du projet de loi dont il va être plus particulièrement question.

M. Lewis: Je comprends très bien le point de vue de M. Cassidy, mais je pense tout de même que dans une certaine mesure, c'est à vous de décider, monsieur le président, en vous fondant notamment sur l'expérience que vous avez déjà de ce genre de débat législatif. Nous en avons maintenant fini avec l'audition des témoins, qui est précisément là pour donner aux membres du Comité la possibilité de débattre du projet de loi sous tous ses aspects.

Voilà donc ce que l'on retrouve maintenant dans les amendements que M. Hnatyshyn nous soumet. Comme vous le savez par ailleurs, Michael, il est peu probable que nous cédions sur la question du droit de grève, alors que dans d'autres domaines, notre position a considérablement évolué. Pour ce qui est des principes, je pense que nous savons en gros maintenant où nous en sommes, mais nous sommes évidemment prêts à envisager toute amélioration de forme, qui permettrait de donner au projet du gouvernement plus de précision. Voilà donc notre position, et je suis maintenant à la disposition du président.

Le président: Il sera toujours possible de réserver certains articles, dans le cours de la discussion. Comme je l'ai déjà dit, je suis disposé à être extrêmement accommodant, dans la mesure où cela nous permettrait de faire diligence. Pour diverses raisons, j'ai hâte que nous ayons fini aussi rapidement que possible. Voulez-vous donc proposer, monsieur Cassidy, que nous réservions tous les articles qui précèdent l'article 62, pour revenir ensuite en arrière? Est-ce que c'est cela que vous vouliez?

M. Cassidy: Je pense que nous aurons une discussion plus en détail mardi. Je ne sais plus s'il a été effectivement décidé que nous siégeons de 9 heures du matin à midi; mais la proposition en avait été en tout cas faite.

[Texte]

The Chairman: We discussed it. We will have to see if we can get rooms. I have not found out for sure whether we can get rooms yet.

Mr. Cassidy: All of us got the compendium of amendments from all three sides just seconds ago, or at least from the Minister and from Miss Copps, which I have not seen. For that matter, I confess that on my side we were still busily putting our amendments together as recently as 10.30 this morning. I would therefore not mind just touching on the areas where amendments are proposed, with a view to trying to go through them fairly quickly. Maybe we should just share some thoughts about them, and then quickly stand them and go on. That might be the most fruitful use of the next hour or so, rather than trying to get through three or four clauses.

The Chairman: I have three amendments to clause 2. As it is, I have one from the government and two from the Liberals. I can tell you right now that I am going to rule the two from the Liberals out of order because they exceed the ability of the committee to amend. I will read the ruling in a moment.

Mr. Cassidy: It seems to me that sharing information is important. If we could even agree that we would try—

The Chairman: In the short time we have, I am not really prepared to go through the whole of these, because I have not had time to consider them either. I have not had time to go through these, nor has our staff, so I am not really prepared to go much further than clause 2 in terms of declaring them valid or invalid in that bunch. I certainly will be in a position to on Tuesday.

Mr. Lewis: So you are saying you will not be ruling on these?

The Chairman: I will rule on those amendments to clause 2, if you want to start clause 2 and discuss it, or if you want to go to a general discussion on clauses 62 and 63, I am prepared to stand to that point, in the interest of expediting the work of the committee, if it will be fruitful.

Mr. Cassidy: You are suggesting we go right now to clause 62.

The Chairman: I am prepared to go either way, whichever way will be most fruitful.

Mr. Lewis: Is it possible that there are clauses to this bill we will not touch at all? I mean, there are no amendments.

Mr. Tupper: Yes, that is right.

Mr. Lewis: Is it possible to get them out of the way and just leave the contentious ones?

Mr. Cassidy: In general, I think that the amendments have in essence identified the areas where there is the greatest room for discussion. Now that the whole package is here, I would frankly like to be able to sleep on that particular question.

[Traduction]

Le président: Il en a été question. Il faudra régler la question de la salle. Nous ne sommes pas encore sûrs de pouvoir en avoir une.

Mr. Cassidy: Les députés n'ont les amendements des trois partis que depuis quelques instants, ceux du ministre du moins, et de M^{me} Copps, que je n'ai d'ailleurs pas encore vus. Je dois d'ailleurs avouer que, de mon côté, nous n'avions pas encore fini ce matin à 10h30, de rédiger nos amendements. Voilà pourquoi je ne verrais aucun inconvénient à ce que nous ayons d'abord une discussion générale portant sur les divers domaines qui feront l'objet d'amendements, afin de pouvoir d'abord prendre rapidement connaissance de ceux-ci. Il s'agirait simplement d'un échange de vues assez rapide, qui nous permettrait de passer d'un amendement à l'autre, ce qui serait peut-être une bonne utilisation de l'heure qui vient, plutôt que d'essayer tout de suite de passer trois ou quatre articles.

Le président: J'ai ici trois amendements à l'article 2. Un du gouvernement, et deux des Libéraux. Je peux d'ores et déjà vous dire que les deux amendements du Parti libéral excèdent le pouvoir d'amender du comité, et qu'ils seront déclarés irrecevables. Je lirai la décision dans un instant.

Mr. Cassidy: L'information doit pouvoir être partagée, et nous pourrions peut-être déjà décider...

Le président: Je n'ai pas eu le temps non plus de lire tous les amendements, et je ne suis pas prêt, dans le peu de temps qu'il nous reste, à les passer en revue. Ni le personnel, ni moi-même, n'avons eu le temps de prendre connaissance de tous les amendements et je ne souhaite pas dire déjà lesquels sont recevables, lesquels ne le sont pas, et préférerais m'en tenir à l'article 2. Je pourrai vous dire ce qu'il en est mardi.

Mr. Lewis: Vous n'allez donc pas prendre de décision sur la recevabilité des amendements?

Le président: Sauf pour les amendements à l'article 2, si vous vouliez que nous commencions tout de suite. Si vous préférez passer aux articles 62 et 63, je suis prêt à réserver tous les autres, si vous pensez que cela peut être utile et nous permettre d'aller plus vite.

Mr. Cassidy: Est-ce que vous voulez que nous passions tout de suite à l'article 62?

Le président: Je suis prêt à faire ce qui est le plus utile.

Mr. Lewis: Y a-t-il des articles du projet de loi qui ne seront pas du tout discutés? Je veux parler d'articles pour lesquels il n'y a pas d'amendements.

Mr. Tupper: Oui, effectivement.

Mr. Lewis: Pourrions-nous peut-être alors nous en débarrasser tout de suite, et il restera les autres?

Mr. Cassidy: Je pense que de façon générale, les amendements portent sur les domaines les plus controversés. Mais, maintenant que nous les avons tous, il y a une question particulière pour laquelle j'aimerais encore me donner un délai de réflexion.

[Text]

[Translation]

• 1545

I indicated this morning that there was one area beyond the package of amendments I put forward where I would like to try to find a place to put forward an amendment. It relates to the question of consultation between management and bargaining agents on issues which are excluded from the scope of bargaining, in essence the issues which go before the National Joint Council in the Public Service bargaining environment. I can give notice of that now. I would hesitate a bit in saying that we should sign off this or that clause.

If it is desirable to go through subclause 62.(2) and talk in general about that for awhile, I would be happy to do that.

The Chairman: I guess my only problem with that, Mr. Cassidy, is that I have not had time to review clause 62.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): On a point of order, Mr. Chairman, I think we are very privileged to have in our presence the President of the Privy Council. I think we should make the best use of his presence, because I understand he will not be able to be here Tuesday.

Mr. Hnatyshyn: I can be, it is just that at certain times... The Priorities and Planning Committee meets at 9.30 a.m. I have items before the Cabinet on Tuesday morning. I would be happy to be in and out and to accommodate the committee as best I can, but that morning is a bit of a difficulty for me in terms of Cabinet. That is my only concern.

Having sat on committees for many moons, I understand the sacrifices members make to be here and work hard. I will be here and make myself available subject to any other conflict. I am happy to accommodate the committee. I would like to have some part to play in it when we are dealing with it. I am in your hands.

Mr. Cassidy: This is an extremely difficult bill to handle. For one thing, we are dealing with our own employees, the people we work with. We have no choice but to do that. There is no other place you can go for a bargaining environment for those employees.

We can debate the merits with you, Mr. Minister. To some extent, I think we are probably at the point where we need to discuss this among ourselves. Because of the fact you were speaking on behalf of a department for which you are not responsible, and the Speaker, who is responsible, will not speak on behalf of it, there is a division between who speaks for it and who is responsible, between authority and responsibility, which has made this rather difficult, as I am sure you are aware. If you were qualified to say that something will not work because the House works this way or that way, that would be helpful, but you are really not in that position from what I have gathered.

J'ai déjà dit ce matin que j'aimerais ajouter un amendement à ce que je soumetts déjà, amendement qui porterait sur les modalités de la consultation entre la direction et les agents de négociation pour toute question exclue de la négociation, c'est-à-dire en gros les questions dont peut être saisi le Conseil national mixte, lorsque l'on parle de négociations au sein de la Fonction publique. Voilà à peu près ce que je peux en dire, et je préfère ne pas parler des articles qui seraient concernés.

Si vous voulez que nous discussions, de façon générale, du paragraphe 62.(2), j'en serais ravi.

Le président: Le malheur, monsieur Cassidy, c'est que je n'ai pas eu le temps de revoir cet article 62.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'invoque le règlement, monsieur le président. Nous avons cette chance exceptionnelle de pouvoir profiter de la présence du président du Conseil privé. Je crois qu'il faudrait en profiter au maximum, puisque—si je ne me trompe—il ne peut pas venir mardi.

M. Hnatyshyn: Je pourrais, mais j'ai des engagements... Le Comité des priorités et de la planification se réunit à 9h30 du matin, et j'ai un certain nombre de choses à discuter au Conseil des ministres durant cette matinée. Je ferai ce que je peux pour le Comité, et si c'est possible, je pourrais participer à vos débats de façon intermittente, mais je dois dire que la matinée sera un petit peu difficile. C'est ma seule réserve.

J'ai moi-même fait du travail de comité pendant des années, je sais que les députés font des sacrifices pour pouvoir être présents aux réunions, et je sais aussi de quel zèle ils sont capables. Sous réserve des autres engagements que j'ai, je ferai tout ce que je peux pour vous arranger et me mettre à votre disposition. Je suis d'ailleurs moi-même très désireux de pouvoir participer à la discussion du projet de loi. Je suis donc à votre disposition.

M. Cassidy: Vous savez que la discussion de ce projet de loi est extrêmement délicate, puisqu'il y est d'une part question de nos propres employés, c'est-à-dire des gens avec lesquels nous travaillons, et finalement, nous n'avons pas le choix, et d'autre part, l'on voit mal à qui d'autre ces employés s'adresseraient s'ils veulent négocier.

Nous pourrions évidemment en discuter avec vous, monsieur le ministre, mais je pense que nous en sommes maintenant à un point où il faudrait en débattre entre nous. Vous avez pris ici la parole au nom d'une institution dont vous n'êtes pas le chef, alors que le président, qui occupe le poste de responsabilités, refuse de prendre la parole au nom de la Chambre; il y a donc d'un côté celui qui parle, de l'autre, celui qui assume les responsabilités, sans que coïncident l'autorité et la responsabilité; comme vous en avez certainement conscience, cela n'a pas facilité le débat. Il serait évidemment très utile que vous puissiez nous dire de telle ou telle disposition qu'elle ne donnera pas de bons résultats, parce que la Chambre fonctionne comme ceci ou comme cela; mais vous n'avez pas en fait qualité pour le faire.

[Texte]

Mr. Hnatyshyn: I do not want to plead ignorance entirely. I have some knowledge of what is transpiring in the House, as we all do. If we are not, we should be knowledgeable about the operation of the House.

If I understand you, the question here relates to positions with respect to consultation and the NJC. I tried to suggest to you that while that is a device and an association or organization in which people have their own views as to whether or not we should be a member, I am wondering whether it is relevant or appropriate in legislation, because we do not have any control over the membership at this point in time. There may be other routes to take with respect to pursuing that on behalf of expanding the terms of reference of that group, including petitioning our Houses, our respective employers, to get themselves involved in that oral process, because it is an organization of that nature.

Mr. Cassidy: My own feeling is that—

• 1550

Mr. Hnatyshyn: If you want to reflect on the impact, that is one thing; but I just think we could spin our wheels here, sort of talk things over and so on. You may want to give some thought as to the effect of amendments or the package of amendments; it seems reasonable to me. I do not have any problem with that. On the other hand, if we can make progress and pass the non-controversial items, so we can make some use of the time until...

I think there is going to be a vote in the House this afternoon at roughly 4.15 p.m., if my sense is right as to what is happening on the floor of the House. We might allow you the weekend or whatever period of time; I am happy to come tomorrow morning if this is appropriate, or come on Monday. I could be here at any time at your convenience. I could come on Tuesday, except for 9.30 a.m.—that is a bit tough for me in the sense that I have a Cabinet meeting. I could come on Tuesday afternoon or Tuesday night.

The Chairman: Mr. Minister, we have a couple of people here who want to contribute as well. Let us hear from them first. Mrs. Mailly and then Dr. Tupper.

Mme Mailly: Monsieur le président, je voudrais suggérer que l'on commence l'étude de ce projet de loi, article par article. Si nous rencontrons des articles compliqués, nous pourrions leur consacrer plus de temps. Je crois qu'on a assez fait le tour de la question. On devrait procéder avec l'article 2, tout de suite, et nous attarder sur les plus difficiles.

The Chairman: Dr. Tupper.

Mme Mailly: Je propose, monsieur le président, que l'on passe à l'article 2.

The Chairman: We will hear your motion in just a moment. Dr. Tupper.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I was effectively going to say the same thing. I would prefer to move through the bill clause by clause.

[Traduction]

M. Hnatyshyn: Je ne veux pas plaider l'ignorance, et je sais moi aussi—comme les autres—ce qui en a transpiré à la Chambre. Nous devrions de toutes façons, et pour le moins, être tenus de savoir comment celle-ci fonctionne.

Si je comprends bien, vous soulevez la question des modalités de consultation, de notre participation au CNM, et de ce que l'on en pense en général. J'ai déjà essayé de vous dire que ceux qui y siègent ont leur petite idée sur la question, mais je me demande s'il serait bon pour le moment d'en parler dans la loi, alors que la façon dont ces membres sont recrutés nous échappe complètement. Il y aura peut-être une autre façon d'aborder la question, en demandant que l'on élargisse les termes du mandat du Conseil, afin que les Chambres, c'est-à-dire nos employeurs, puissent participer à ces discussions.

M. Cassidy: J'ai l'impression...

M. Hnatyshyn: Si vous voulez vous attarder aux répercussions, c'est une chose; mais je crois qu'on fait du surplace et qu'on ne fait que rabâcher les mêmes choses. Vous voudrez peut-être réfléchir sur les amendements ou sur l'ensemble des amendements, cela me semble raisonnable. Je n'y vois pas de problème. Par ailleurs, si nous pouvons réaliser des progrès et adopter les articles non controversés, afin de bien utiliser le temps dont nous disposons jusqu'à...

Il y aura je crois un vote à la Chambre cet après-midi vers 16h15, si je comprends bien ce qui se passe en Chambre. Nous pourrions vous accorder la fin de semaine ou le temps qu'il faut; je veux bien venir demain matin si cela vous convient ou lundi. Je serai ici lorsque cela vous conviendra. Je peux venir mardi, sauf à 9h30—c'est un petit peu difficile pour moi d'être ici si tôt à cause de la réunion du Cabinet. Je peux venir mardi après-midi ou mardi soir.

Le président: Monsieur le ministre, nous avons d'autres personnes également qui veulent prendre la parole. Écoutons-les d'abord. Je donne d'abord la parole à M^{me} Mailly et ensuite à M. Tupper.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, I would suggest that we proceed with the study clause by clause of this Bill. If we come to grips with complex clauses, we could devote more time to them. I think we have gone around the question long enough. We should proceed to Clause 2 right away, then we will spend more time on the more complex ones.

Le président: Monsieur Tupper.

Mrs. Mailly: This is a proposal, Mr. Chairman, that we proceed to Clause 2.

Le président: Nous allons entendre votre motion dans un instant. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Monsieur le président, j'allais justement suggérer la même chose. Je propose que nous procédions à l'étude article par article du projet de loi.

[Text]

The Chairman: [Inaudible—Editor] . . . the rule, that is the way we will go.

Mr. Tupper: I would like to encourage you that if there were controversial areas we need to discuss—

The Chairman: The problem is that the first is the controversial one. So . . .

Mr. Tupper: We would just simply let them stand and come back to them. However, I would like to proceed through the bill in an orderly manner.

The Chairman: Okay. Ms Copps and then—

Ms Copps: Yes. I just have a sort of related question to ask while the Minister is here. It is a general question, since we did not really have time . . .

The Chairman: The Minister is going to be here, so I think we are going to deal with clause 2. I think the feeling is sufficiently strong to—

Ms Copps: Can I just very quickly ask the question?

The Chairman: All right, but please ask it quickly.

Ms Copps: When the Minister talked this morning about having all the applications of the Public Service Staff Relations Act apply to this prospective legislation as well, did I understand him correctly?

Mr. Hnatyshyn: Yes, you did.

Ms Copps: I wondered if that included, or is separate from, the Public Service Employment Act.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Ms Copps: Is it separate from the act or is it included in it?

The Chairman: [Inaudible—Editor].

Ms Copps: No, no. When he was talking about PSSRA, I was not sure whether or not it included the Public Service Employment Act.

Mr. Hnatyshyn: No, it is the amendments to the Public Service Staff Relations Act—period.

Ms Copps: Then the Public Service Employment Act is not included in that umbrella.

Mr. Hnatyshyn: We have used a different device with respect to grievance resolution, so it is just . . .

The Chairman: I have an amendment from Mr. Lewis. Would you like to read your amendment, Mr. Lewis?

Mr. Lewis: Mr. Chairman, we would propose that clause 2 be amended by striking out lines 14 to 16 on page 1 and substituting the following:

capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to

[Translation]

Le président: [Inaudible—Éditeur] . . . le Règlement, c'est de la façon que nous allons procéder.

M. Tupper: Je vous propose, s'il y a des questions qui sont controversées de discuter . . .

Le président: La difficulté c'est que le premier article est controversé. Par conséquent . . .

M. Tupper: Nous pouvons simplement les réserver et y revenir par la suite. J'aimerais toutefois, que nous procédions à l'étude du projet de loi de façon ordonnée.

Le président: Très bien. Madame Copps et ensuite . . .

Mme Copps: Oui. J'ai une question connexe que j'aimerais poser au ministre pendant qu'il est ici. Il s'agit d'une question générale, étant donné que nous n'avons pas vraiment le temps . . .

Le président: Le ministre sera présent, par conséquent je crois qu'il nous faut aborder l'article 2. Je crois qu'on est tous d'accord . . .

Mme Copps: Est-ce que je peux rapidement poser une question?

Le président: Très bien, faites vite.

Mme Copps: Le ministre a mentionné ce matin que la portée de la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique s'appliquera également à ce projet de loi, l'ai-je bien compris?

M. Hnatyshyn: Oui, vous m'avez bien compris.

Mme Copps: Est-ce que cela comprenait ou non la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

M. Hnatyshyn: Oui.

Mme Copps: S'agit-il d'une loi distincte ou est-elle comprise?

Le président: [Inaudible—Éditeur]

Mme Copps: Non. Non. Lorsque j'ai parlé de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, je n'étais pas certaine si elle était ou non incluse dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

M. Hnatyshyn: Non, il s'agit des amendements à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique—un point c'est tout.

Mme Copps: Ainsi la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne fait pas partie de cet ensemble.

M. Hnatyshyn: Nous avons un mécanisme différent pour résoudre les griefs, par conséquent il s'agit simplement . . .

Le président: J'ai ici un amendement de M. Lewis. Voulez-vous le lire s'il vous plaît?

M. Lewis: Monsieur le président, nous proposons que l'article 2 du projet de loi C-45 soit modifié par substitution, aux lignes 14 à 19, page 1 de ce qui suit:

Emploient ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité les documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectées au service des membres de

[Texte]

I think everybody has a copy of that amendment.

The Chairman: Paragraph 2.(b) would then read:

(b) a Member of Parliament who, in that capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to or engaged to provide research or associated services to the caucus members

We agreed this is the way it would read.

An hon. member: Agreed.

The Chairman: All right. The matter is on the table. Ms Copps.

Ms Copps: I wanted to ask if it was just a grammatical clean-up or if there was some rationale to it.

Mr. Lewis: No, it is technical. It is just intended to prohibit contract employees who have been hired by Members of Parliament from joining a bargaining unit or a union.

The Chairman: Are there any other comments on this amendment? Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: It therefore means that contract employees will not get health and safety protection, hours of work protection and those kinds of things that are given to regular employees.

Mr. Lewis: They would be classified in the same way as any employee of a Member of Parliament.

The Chairman: The opposite would be true; they would receive . . .

• 1555

Mr. Hnatyshyn: No, I think Mr. Cassidy is right. Contract persons would be operating under contract; they would not be recognized as employees under this act.

Mr. Cassidy: I would like some more explanation of that. We are saying that according to line 9 of this page, contract employees of the House will have those protections in Part III and Part IV of the Canada Labour Code, even though I would assume they are unlikely to actually belong to a bargaining unit. Contract employees working for a member, however, could be forced to work 70 hours a week, could be denied holidays, could be forced to work under unsafe conditions or could be summarily fired. I am not sure whether their contract could be breached; it may well be that they would have recourse in common law if the contract were breached. But if they had an indefinite contract then they might in fact be open to be fired summarily and have no recourse in terms of the redress under Part IV of the bill.

[Traduction]

groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes ou personnes;

Je crois que vous avez tous copie de cet amendement.

Le président: Cette partie du paragraphe 2 se lira donc comme suit:

Aux parlementaires qui, les emplois ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité les documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectées au service des membres de groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes aux personnes chargées de fonctions similaires;

Nous sommes d'accord, c'est ainsi que le texte devrait se lire.

Une voix: D'accord.

Le président: Très bien. Nous pouvons donc en discuter. Madame Copps.

Mme Copps: Je voulais simplement savoir s'il s'agit de correction grammaticale ou s'il y a une raison derrière cette correction.

M. Lewis: Non, il s'agit d'une question technique. Il s'agit simplement d'empêcher les contractuels qui ont été embauchés par un député de faire partie d'une unité de négociation ou d'un syndicat.

Le président: Avez-vous d'autres remarques au sujet de l'amendement? Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Cela signifie donc que les contractuels n'auront plus de protection quant à leur santé, leur sécurité, leur heures de travail, par exemple, protection qui est accordée aux employés réguliers.

M. Lewis: Il s'est classé de la même façon que n'importe quel employé d'un député.

Le président: Le contraire serait vrai, il recevrait . . .

M. Hnatyshyn: Non, je crois que M. Cassidy a raison. Le contractuel travaillera en vertu d'un contrat, et ne serait pas reconnu comme employé en vertu de cette loi.

M. Cassidy: J'aimerais un peu plus d'explication. Nous lisons qu'au titre de la ligne 8 de cette page, les contractuels à la Chambre n'auront pas la protection prévue aux parties III et IV du Code canadien du travail, bien qu'ils n'appartiendraient pas, je suppose, à l'unité de négociation. Les employés contractuels qui travaillent pour un député, cependant, pourraient se voir forcer de travailler 70 heures par semaine, ne pas recevoir de congés, travailler dans des conditions non sécuritaires ou même être congédiés sommairement. Je ne suis pas certain qu'on pourrait violer leur contrat, il se peut qu'ils aient recours au droit commun si le contrat était enfreint. Toutefois, s'ils avaient un contrat illimité, ils pourraient faire face à un congédiement sommaire et n'avoir aucun recours au titre de la partie IV du projet de loi.

[Text]

Mr. Hnatyshyn: The intent is to include "employees" if I can put that word in quotation marks. But if you or the House engages the services of Office Overload or Aaron's Personnel Service or Kelly's kind of employees, these people are not regarded as employees.

The wording there was ambiguous, and we want to make sure in that kind of arm's-length transaction, where it would be a normal circumstance and any employer would not be expected to... This legislation would not be expected to include people who are hired on a specific contract basis. The examples are many. It is for the purpose of making sure that those people who are employees are covered as opposed to the people who are employees, as it were, of self-employed or other groups who enter into... or employees of other organizations who come and who are engaged under some contract to work here. If a private contractor, for example, were hired to do the painting or that sort of thing, those people would not be employees of the House. Under the existing wording there may be some ambiguity.

Mr. Cassidy: Mr. Minister, the problem I have with what you are saying there is that in the third line of clause 2 it says that the act applies to every person employed by or engaged in work in or for the Senate, the House of Commons or the Library of Parliament. In other words, a contract employee for the Senate, a Kelly girl, or Kelly person or whatever, or private—

Mr. Hnatyshyn: A Kelly boy.

Mr. Cassidy: Oh, a Kelly boy or whatever. Somebody from a temporary help agency...

Mr. Hnatyshyn: A Kelly person.

Mr. Cassidy: Somebody from a temporary help agency working for the Senate, the House of Commons or the Library of Parliament, or somebody hired on short-term contract to any of those bodies, would have the basic protections of Part III and Part IV of the Canada Labour Code. However, somebody similarly employed by a Member of Parliament on a short-term contract or from a temporary help agency would not.

You will understand that I am sensitive to the fact that a member's staff is being given third-class status—or second-class status, depending on how you want to cut it—in the bill. I do not understand in this particular case why that basic health and safety and hours of work protection is denied to contract employees if they work for members, but is granted to those same contract employees if they have a similar contract with the Senate, the House, or the Library.

Mr. Hnatyshyn: I am sorry. Maybe I misunderstand you. The trouble is that the juxtaposition of the words is inaccurate for the purposes of our consideration. They are not employees if they are under contract. So when you talk about people being contract employees, it is the antithesis of what is anticipated here. If they are employees on the Hill, they are covered by this bill. If they are employees or self-employed off the Hill and are working on the basis of a contract, either with

[Translation]

M. Hnatyshyn: L'intention du projet de loi est d'inclure «les employés» et si je peux me permettre de placer ce mot entre guillemets. Toutefois si vous ou la Chambre des communes ont retenu les services d'employés d'*Office Overload* ou *Aaron's Personnel Service* ou *Kelly*, ces personnes ne sont pas considérées comme étant des employés.

Le libellé était ambigu, et nous avons voulu nous assurer qu'il s'agissait d'une transaction indépendante, dans des circonstances normales et on ne s'attendait pas à ce qu'un employeur... La loi n'aurait pas à inclure les personnes qui seraient embauchées sur une base spécifique de contrat. Nous avons de nombreux exemples. Nous avons pour but de nous assurer que les personnes qui sont des employés sont comprises par opposition à celles qui sont des employés, autonomes ou appartenant à des groupes... des employés d'autres organisations qui viennent travailler sur la Colline et qui sont embauchés en vertu d'un contrat pour y travailler. Si un entrepreneur privé par exemple était embauché pour peindre, il ne s'agirait pas d'employés de la Chambre. Il y avait ambiguïté dans le libellé actuel.

M. Cassidy: Monsieur le ministre, la difficulté que vous soulevez c'est que la troisième ligne de l'article 2 en vertu de la loi s'applique aux personnes attachées dans leur travail comme employés ou prestataires de services, au Sénat, à la Chambre des communes, à la Bibliothèque du Parlement. Autrement dit, un contractuel embauché pour le Sénat, une fille de chez Kelly, ou une personne de chez Kelly, ou d'une maison...

M. Hnatyshyn: Un garçon de chez Kelly.

M. Cassidy: Ou un garçon ou autre. Quelqu'un qui nous vient comme aide temporaire d'une agence...

M. Hnatyshyn: Une personne de chez Kelly.

M. Cassidy: Quelqu'un qui est embauché comme employé temporaire dans une agence pour travailler au Sénat, à la Chambre des communes ou à la Bibliothèque du Parlement, ou quelqu'un qui est embauché à court terme pour ces groupes que je viens de mentionner, serait protégé fondamentalement par les parties III et IV du Code canadien du travail. Toutefois, la même personne embauchée par un député pour un contrat à court terme ou comme aide temporaire d'une agence ne sera pas protégée.

Mais je comprends mal qu'une personne du personnel d'un député ait un statut de troisième classe—ou de deuxième classe, à votre choix—dans ce projet de loi. Je ne comprends pas dans ce cas-ci pourquoi la protection de santé, de sécurité, d'heures au travail est refusée aux contractuels s'ils travaillent pour des députés, mais qu'elle est accordée aux mêmes contractuels s'ils travaillent dans le cadre d'un même contrat pour le Sénat, la Chambre ou la Bibliothèque.

M. Hnatyshyn: Excusez-moi. Je vous ai peut-être mal compris. La difficulté c'est que la juxtaposition des mots est inadéquate aux fins de notre examen. Il ne s'agit pas d'employés s'ils travaillent à contrat. Par conséquent, lorsque vous parlez de contractuels, c'est l'antithèse de ce que nous prévoyons ici. S'ils sont employés de la Colline, le projet de loi s'applique à eux. S'il s'agit d'employés ou d'employés à leur compte de l'extérieur qui travaillent en vertu d'un contrat, soit

[Texte]

the administration or one of the employers or with a Member of Parliament, they come into a different category. So Personnel Pool, or whatever the group is in which people are engaged, the private concern—whether it be they are engaged by a committee or whether they are engaged by a Member of Parliament or by the Senate—these people are employees of that private concern; therefore they have their own labour relations, their own arrangements with respect to employment.

• 1600

All that happens here is that they are engaged under contract to do certain work over there. They are not therefore employees of the Hill and not covered by this legislation.

Mr. Cassidy: The point I am making is just that Mr. Lewis said the reason for the change in wording, which deleted the words "engaged in the service of that person" was to clarify this, that it did not apply to people who were on a short-term employment basis or a contract basis. But the same wording about "engaged in work in or for" is still left standing a few lines earlier in that particular clause.

I know it is a technical point, but I am a bit confused, as well as being sensitive to the fact that we may have inadvertently moved from the temporary help secretary who comes into a member's office for a week or two to large numbers of staff of the members and of the political caucuses who are in fact engaged on a personal service contract type of basis.

Mr. Hnatyshyn: I think the way I try to explain this is in order to qualify for protection under this act in Part III and Part IV, for example, you have to establish an employer-employee relationship. Okay? So when you have contracts, that is not specifically an employer-employee relationship, that is a contract as we would contract for—if I may use the analogy—services, for supplies; a variety of things are contracts in which the House or members or the Senate are engaged in.

What we are trying to cover is everyone who has an employer-employee relationship on the Hill, but not contractual situations, which are a separate and unique and I think distinct situation, which I think is not an unreasonable proposition, inasmuch as there are these agencies which involve themselves or individuals who loan themselves out for whatever reason.

Sometimes it is a form of employment, other times it is for income tax purposes that they contract; they want to do work on that basis as specialty work. But unless there is an employee relationship, that is the fundamental group we are covering here.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am prepared to just make a request to the Minister and then let this particular question stand. It is a technical rather than a substantive point, I think.

The Chairman: Well, I have five others who want to speak on it, so we have lots of time. Ms Copps.

[Traduction]

auprès de l'administration, soit auprès de l'employeur ou d'un député, ces employés sont d'une catégorie différente. Par conséquent, les services de personnel ou tout autre groupe au sein duquel ces gens sont embauchés, auprès des maisons privées—qui sont embauchés par un Comité ou par un député ou par le Sénat—ces employés sont des employés du secteur privé; par conséquent, ils ont leurs propres relations de travail, leurs propres dispositions en matière d'emploi.

Il se trouve tout simplement qu'ils sont embauchés en vertu d'un contrat pour faire certains travaux ici. Par conséquent, il ne s'agit pas d'employés de la Colline, et la loi ne s'applique pas à eux.

M. Cassidy: Je soulignais simplement la raison qu'a donnée M. Lewis pour le changement de libellé, le retrait des mots «attachées dans leur travail». Il s'agissait d'apporter des précisions, que ça ne s'appliquait pas aux personnes qui étaient embauchées à court terme ou à contrat. Toutefois, le même libellé, «attachées dans leur travail», revient quelques lignes plus loin dans cet article.

Je sais qu'il s'agit d'une question technique, mais je ne comprends pas très bien, et je m'étonne du fait qu'on soit par inadvertance passé de la secrétaire temporaire qui travaille au bureau d'un député une semaine ou deux à un plus grand nombre d'employés des députés et des caucus politiques, des employés qui sont en fait embauchés comme contractuels au service du personnel.

M. Hnatyshyn: J'essaierai de vous expliquer que pour être admissible à la protection prévue aux parties III et IV de cette loi, par exemple, il faut prouver le rapport employeur-employé. Vous comprenez? Par conséquent, lorsqu'il s'agit de contrats, il n'y a pas vraiment de rapport employeur-employé, il s'agit d'un contrat, de la même façon qu'on signerait un contrat pour—si je peux me servir de cette analogie—des services, des approvisionnements; les députés ou les sénateurs peuvent obtenir diverses choses en vertu du contrat.

Nous essayons d'inclure dans le projet de loi quiconque a un rapport employeur-employé sur la Colline, pas ceux qui sont employés à contrat, ceux qui se trouvent dans une situation distincte et unique; je ne crois pas que ce soit une proposition déraisonnable, en ce sens qu'il y a des organisations qui offrent des services ou des particuliers qui le font, pour quelque raison que ce soit.

A certains moments, c'est une forme d'emploi, et à d'autres moments, les gens travaillent à contrat pour des fins fiscales; ils veulent travailler de cette façon en tant que spécialistes. Toutefois, à moins qu'il y ait un rapport d'employé, il s'agit d'un groupe qui n'est pas prévu ici.

M. Cassidy: Monsieur le président, je suis prêt à présenter une demande au ministre et à réserver ensuite mes questions sur le sujet. Il s'agit d'une question technique plutôt que d'une question de substance.

Le président: Eh bien, j'ai encore cinq autres personnes sur ma liste; nous avons donc beaucoup de temps. Madame Copps.

[Text]

Ms Copps: On the substantive aspect of it—and I am not sure, maybe somebody can tell us—if a person comes from Kelly Girl, for example, are they protected under the provisions of the Canada Labour Code otherwise when they work on the Hill?

Mr. McCormick: I am certainly not an authority on the Canada Labour Code, but I would think no, they would be employees of Kelly Girl, and as such would be subject to whatever jurisdiction they were subject to.

Ms Copps: What happens with people then in terms of salary scale who are working on the Hill and have federal rather than provincial salary scales because they are working on the Hill? In other words, if you are employed by Kelly Girl in the Province of Ontario, theoretically the provincial labour statutes should apply. But if you go to work on the Hill you are covered under federal minimum wage standards, because you are working in a federal department. There are examples of people who are working on the Hill side by side and making different scales of money, depending upon whether they are determined to be federal or provincial employees.

• 1605

I guess you can say you want to leave these people out because they are not employees. But our understanding of Part III and Part IV is that you are talking about absolutely basic, minimum labour standards for Canada. Anything over and above it from other jurisdictions would be a plus.

I am not sure you should not have a basic minimum coverage even for Kelly Girl employees. In terms of hours of work, you are talking a 48-hour work week. You are talking basic health and safety regulations, including the right to refuse unsafe work or the right to refuse sexual harassment. These are very, very basic and minimal standards. I am not sure there is a rationale for exempting even Kelly Girls from the basic standard.

Mr. Hnatyshyn: I call on Mr. Fred Chilton of Labour Canada, who will elucidate on this.

Mr. Fred Chilton (Program Analyst-Conditions of Work, Department of Labour): In the case of the person working for Kelly Girl, the employment relationship, to my understanding, would be under provincial jurisdiction. The person ultimately responsible for the individual is the person providing the Kelly Girl company or whatever. This is just an example. This type of operation is something that falls under provincial jurisdiction. This is the person to whom she would look for her wages. She would not have a claim on the Member of Parliament. She would have a claim on the temporary services company.

Ms Copps: Yes, but this is getting rather convoluted. If you had a Kelly Girl office in Ottawa and if someone was sent to work at a federal building in Hull, Kelly Girl would probably say that she is subject to federal jurisdiction and therefore is

[Translation]

Mme Copps: Au sujet de l'aspect substance—je ne suis pas certaine, quelqu'un peut peut-être nous renseigner—si une personne vient de chez *Kelly Girl*, par exemple, est-ce qu'elle est protégée en vertu des dispositions du Code canadien du travail lorsqu'elle travaille sur la Colline?

M. McCormick: Je ne suis certainement pas une autorité quant au Code canadien du travail, mais je ne le crois pas; ces personnes seraient des employées de chez *Kelly Girl*, et, comme telles, relèveraient de ce bureau.

Mme Copps: Qu'arrive-t-il aux personnes qui travaillent sur la Colline? Est-ce que leur échelle de salaire est fédérale plutôt que provinciale, étant donné qu'elles travaillent sur la Colline? Autrement dit, si vous êtes embauchée par *Kelly Girl* dans la province de l'Ontario, en théorie, le code du travail provincial devrait s'appliquer. Toutefois, si on travaille sur la Colline, les normes fédérales quant au salaire minimum s'appliquent, puisqu'on travaille pour un ministère du gouvernement fédéral. On connaît le cas de personnes qui travaillent ensemble sur la Colline, mais dont les échelles de salaire sont différentes; ça dépend si elles sont vues comme étant des employées du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial.

J'imagine qu'on pourrait dire que ces gens seraient exclus, puisqu'ils ne sont pas des employés. Au sujet des parties III et IV, nous croyons comprendre que vous parlez des normes de travail minimales et fondamentales pour le Canada. Tout ce qui viendrait en plus des autres compétences serait un avantage.

Je ne suis pas certain qu'on ne devrait pas avoir une couverture minimale fondamentale, même pour les employés de *Kelly Girl*. Je songe par exemple aux heures de travail, car vous avez mentionné une semaine de 48 heures. Vous avez également parlé des règlements de base concernant la santé et la sécurité, y compris le droit de refuser du travail dangereux ou le droit de refuser le harcèlement sexuel. Ce sont là des normes très, très fondamentales et minimales. Je ne suis pas certain qu'on pourrait invoquer une raison pour exempter même les *Kelly Girls* de cette norme fondamentale.

M. Hnatyshyn: Je vais demander à M. Fred Chilton de jeter un peu de lumière sur la question.

M. Fred Chilton (analyste de programmes, condition de travail, ministère du Travail): Pour ce qui est de la personne qui travaille chez *Kelly Girl*, je crois comprendre que ses rapports en matière d'emploi seraient de compétence provinciale. La personne qui est finalement responsable de l'employé, c'est celui qui est responsable de la société *Kelly Girl* ou d'un autre groupe. Il ne s'agit de d'un exemple. Ce genre d'activité est de compétence provinciale. L'employée doit s'adresser à la personne responsable pour ce qui est de son salaire. Elle ne peut revendiquer quoi que ce soit du député. Sa réclamation doit s'adresser à la société offrant les services temporaires.

Mme Copps: Oui, mais les choses deviennent un peu compliquées. Si on embauche une employée de chez *Kelly Girl*, à Ottawa, et qu'on l'envoie travailler dans un édifice du gouvernement fédéral à Hull, cette employée de chez *Kelly*

[Texte]

not subject to Ontario labour law. All I want to know is whether you are subject to the basic minimum standards under the Canada Labour Code.

You are saying you want the amendment to apply to only those people who have a direct employer-employee relationship to the Hill. By exempting those people, you are essentially leaving them in limbo, potentially.

Mr. Lewis: But they have a contract with Kelly Girl.

Ms Copps: And Kelly goes back and says she is working in a federal government building, so she is under federal law. I cannot understand, if the Canada Labour Code is the absolute minimum, why you would want to exempt them from the minimum protection.

The Chairman: Mr. Chilton, would you answer it?

Mr. Chilton: My understanding is that the employee would go to Kelly for the pay, and then if Kelly for some reason refused to pay her she would go to the Ontario Employment Standard Bureau.

Ms Copps: I am talking about working conditions now; the Canada Labour Code deals with working conditions, including the right to refuse unsafe work, the right to have a 48-hour work week, etc., in Parts III and IV.

Mr. Chilton: Yes. The working conditions are dictated in this case by the provincial jurisdiction, according to my understanding.

Ms Copps: So the Government of Quebec is responsible for the working conditions of the Kelly Girl employee in a federal building hired through the Province of Ontario.

Mr. Chilton: Wherever she is located, this would be the case. Wherever she is actually doing the work, there would be a provincial jurisdiction that would have control over her employment conditions.

Ms Copps: The provincial government has jurisdiction over the employment conditions in a federal building.

Mr. Chilton: This is right. The site might be a federal building. It could be leased to anyone, including a federal department. But the contract between the Kelly person and the employer is bound by provincial jurisdiction, because the type of operation they are providing is clerical in nature and it falls under provincial jurisdiction.

The Chairman: It is quite clear, really.

Ms Copps: I think it is clear but I also think he is wrong.

The Chairman: Can we go on to the others? Mrs. Mailly.

Ms Copps: I do not think the provincial government is coming in under a working condition—I am sorry. Go ahead.

Mme Mailly: Monsieur le ministre... Serait-il possible d'arriver au même résultat autrement qu'en enlevant ces mots qui créent des problèmes? Pourrait-on dire autrement que ceci

[Traduction]

Girl pourrait probablement dire qu'une loi fédérale s'applique à elle et que, par conséquent, elle n'est pas assujettie à la loi sur le travail de l'Ontario. Je veux simplement savoir si les normes minimales fondamentales du Code canadien du travail s'appliquent.

Vous prétendez vouloir un amendement qui ne s'appliquerait qu'aux employés qui ont des rapports employeur-employé directs sur la Colline. En exemptant ces autres personnes, vous les oubliez tout simplement.

M. Lewis: Ces employées ont un contrat avec *Kelly Girl*.

Mme Copps: Oui, mais *Kelly Girl* prétend que l'employée travaille dans un édifice du gouvernement fédéral et que, par conséquent, elle est assujettie à la loi fédérale. Je ne comprends pas, si le Code canadien du travail est la norme minimale absolue, pourquoi on veut exclure ces employées de cette protection minimale.

Le président: Voulez-vous répondre, monsieur Chilton?

M. Chilton: Je crois comprendre que l'employée s'adresserait à *Kelly Girl* pour sa paye, et par conséquent, si *Kelly Girl*, pour une raison quelconque, refuse de la payer, elle peut s'adresser à l'*Ontario Employment Standard Bureau*.

Mme Copps: Je veux parler des conditions de travail; le Code canadien du travail, dans ses parties III et IV, traite des conditions de travail, notamment du droit de refuser du travail dangereux et du droit à la semaine de travail de 48 heures.

M. Chilton: Oui. Les conditions de travail, dans ce cas, sont dictées par le gouvernement provincial, du moins, c'est comme cela que je l'entends.

Mme Copps: Ainsi, le gouvernement du Québec est responsable des conditions de travail de l'employée de chez *Kelly Girl* qui travaille dans un édifice fédéral et qui est embauchée dans la province de l'Ontario.

M. Chilton: Selon l'endroit où elle travaille, ce serait le cas; le gouvernement provincial serait responsable des conditions de travail.

Mme Copps: Le gouvernement provincial a compétence sur les conditions de travail dans un édifice fédéral.

M. Chilton: C'est exact. Le lieu peut être un édifice fédéral. Il peut être loué à quelqu'un d'autre, y compris au gouvernement fédéral. Toutefois, le contrat signé entre l'employée de chez *Kelly* et l'employeur relève de la compétence provinciale, étant donné qu'il s'agit d'un travail de bureau, de compétence provinciale.

Le président: C'est vraiment très clair.

Mme Copps: C'est clair, mais je crois que ce n'est pas juste.

Le président: Nous pouvons peut-être passer maintenant aux autres? Madame Mailly.

Mme Copps: Je ne crois pas que le gouvernement provincial se préoccupe des conditions de travail... excusez-moi, allez-y.

Mrs. Mailly: Mr. Minister... Would it be possible to obtain the same result otherwise in substituting the words that cause this problem? Could we say that this would not apply to

[Text]

ne s'applique pas à des gens sous contrat avec des agences de personnel, ou quelque chose du genre? Enlever des mots semble créer des problèmes au lieu de clarifier l'application de cette loi. N'y aurait-il pas une autre façon d'exclure les gens sous contrat avec des agences de l'extérieur, qui ne sont pas des employés?

Mr. Hnatyshyn: Well, I think I would not accept the fact that it causes difficulties. This is advice received from the legal drafts people, and they say it clarifies a situation which might otherwise be confusing.

• 1610

So I think what you are suggesting maybe is you put in the fact that... You can keep the words in with respect to contract, and then say this does not include contract. In other words, the drafts people have suggested that the reason for this is to make sure the application of this act is to people who are in fact employees of the Hill, and it will not confuse or make the legislation impossible to enforce.

It is a technical matter to be quite clear that every person employed or engaged in work in or for the Senate, the House of Commons, the Library of Parliament, or a Member of Parliament, who in that capacity employs that person or the direction or control... That covers everyone working on the Hill, excepting those people who come here under some special contract basis.

I guess the difficulty with the original wording was such that there was deemed to be a possibility of confusion if you left those words in, and we want to make it as clear as possible. This is advice received from the Department of Justice with respect to clarifying this clause. That is the reason why; it has nothing to do with any policy decision.

Mrs. Mailly: Mr. Minister, with all due respect, perhaps to the legal person it seems to clarify things, but I can tell you that it creates problems for me if it does not say why it is we are taking these words out. You tell me we are taking them out to clarify things, but they have created some confusion in my mind about precisely how this clause will look with the words at the top "engaged in work in or for" but we take them off in the middle. I think if we want to clarify it we have to do that much. We have to say this does not apply to a category. Is it because it is difficult to define this category? What is the problem?

The Chairman: I am afraid I am with you, Mrs. Mailly.

Mr. Hnatyshyn: Okay. Let us stand this clause 2. I will go back to—

The Chairman: It is this argument, Mr. Minister—

Mr. Hnatyshyn: I will go to the draftsman. Can we get to clause 3? No, this is a draftsman, I saw him. Even though he was wearing a dress, I knew he was a man right off.

[Translation]

people under contract with personnel agencies, or something of the sort? The fact that we subtract some words seems to create problems and not give clarity to the text. Is there not another way to exclude these people under contract with outside agencies, people who are not employees?

M. Hnatyshyn: Eh bien, je ne crois pas que cela pose de difficulté. Nous avons suivi l'avis de nos conseillers juridiques en matière de rédaction; ils ont voulu apporter plus de précisions, afin que le texte ne prête pas à confusion.

Vous semblez donc suggérer que... On peut conserver les mots concernant les contrats, et dire ensuite que cela ne comprend pas les contrats actuels. Autrement dit, les rédacteurs nous ont laissé entendre que la raison pour laquelle ils ont fait ce changement, c'était pour s'assurer que la loi s'appliquait aux gens qui, en fait, sont des employés de la Colline; ainsi, la loi ne portera pas à confusion et ne rendra pas son application impossible.

Il s'agit d'une question technique pour s'assurer que les personnes attachées dans leur travail, comme employés ou prestataires de services, au Sénat, à la Chambre des communes, à la Bibliothèque du Parlement ou à des parlementaires, qui, à l'égalité, les emploient ou recouvrent à leurs services ou qui ont sous leur direction... Ceci s'applique à toute personne qui travaille sur la Colline, à l'exception de celles qui viennent travailler en vertu d'un contrat spécial.

La difficulté que posait le libellé initial, c'est qu'il pouvait prêter à confusion si on l'avait conservé tel quel, et nous avons donc voulu que ce soit aussi clair que possible. C'est l'avis que nous a transmis le ministère de la Justice pour clarifier cet article. Voilà la raison; cela n'a rien à voir avec une décision politique.

Mme Mailly: Monsieur le ministre, sauf le respect que je vous dois, les experts juridiques veulent peut-être apporter des éclaircissements, mais je puis vous dire que cela me cause des problèmes si on ne me dit pas pourquoi les mots ont été retirés. Vous me dites qu'ils l'ont été pour rendre les choses plus claires, mais à mon avis, ce n'est pas le cas si on laisse au début du paragraphe les mots «attachées dans leur travail», pour les retirer au milieu. Si nous voulons apporter des précisions, il faut vraiment le faire, il faut dire que le libellé ne s'applique pas à une catégorie de personnes. Est-ce qu'on ne l'a pas fait parce que c'est difficile de définir cette catégorie? Quelle est la difficulté?

Le président: Je crois que je me range de votre côté, madame Mailly.

M. Hnatyshyn: Très bien. Réserveons l'article 2. Je vais consulter...

Le président: Il s'agit de cet argument, monsieur le ministre...

M. Hnatyshyn: Je vais m'adresser au rédacteur. Pouvons-nous maintenant aborder l'article 3? Non, il s'agit d'un

[Texte]

The Chairman: Mr. Turner and then Dr. Tupper.

An hon. member: Did he hit you with his purse as well?

Mr. Hnatyshyn: He is from Saskatchewan too.

Mrs. Mailly: Oh, that is why.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): This is confusing. Maybe I can draw a different analogy to build on what Ms Copps is after. Let us say the House of Commons hires a contractor to fix the floor in a building in Hull, and the contractor comes from Ottawa.

Mr. Hnatyshyn: Yes.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What rules would apply to that contractor under the word "safety"?

Mr. Hnatyshyn: The rules of the jurisdiction of his employer.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Let us say it is a one-man operation that fixes floors—Turner Enterprises.

Mr. Hnatyshyn: It is provincially. This is not unusual. I think Mr. Chilton has explained that notwithstanding the fact that it is the same in any jurisdiction, if a federally incorporated company were to go and work on the provincial legislature in Regina they would be under federal jurisdiction, because they are a federal company or a corporation or something, and the reverse would apply.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): If you are incorporated—

Mr. Hnatyshyn: A provincial jurisdictional company working in a federal building... the effective jurisdiction would be provincial.

The suggestion is made as if somehow an Ontario company could work in Quebec on a federal building. I am not sure this is possible. I think there would have to be some registration in the Province of Quebec and compliance by the Ottawa company with the Quebec provincial laws and registration in order to do work in that province. You have to go through that process. So that is a bit of a red herring.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, the point then is, as Miss Copps has said, provincial rules would have to apply within a federal jurisdiction, and I think we have a problem with that. If the House of Commons has hired a contractor to do a job somewhere, but... Let us say I, as a Member of Parliament, hire somebody for six months to do some research for me and we strike a handshake, which I understand is a contract, or draw up some terms of reference for such and such to be delivered by six months from now. The way it reads with this proposed change, that contract person working for me would have no rights.

[Traduction]

rédacteur, je l'ai vu. Même s'il portait une robe, j'ai su que c'était un homme.

Le président: M. Turner, puis M. Tupper.

Une voix: Est-ce qu'il vous a aussi frappé de son sac à main?

M. Hnatyshyn: Il est également de la Saskatchewan.

Mme Mailly: Voilà.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Tout cela prête à confusion. Je pourrais peut-être invoquer une analogie différente pour poursuivre dans la même veine que M^{me} Copps. Disons que la Chambre des communes embauche un entrepreneur pour faire réparer les planchers d'un édifice à Hull, et que cet entrepreneur vient d'Ottawa.

M. Hnatyshyn: Oui.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Quel règlement s'applique pour cet entrepreneur au titre de la «sécurité»?

M. Hnatyshyn: Le règlement qui s'applique à son employeur.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Disons qu'il s'agit d'une entreprise qui n'a qu'un seul employé et qui fait la réparation des planchers—les entreprises Turner.

M. Hnatyshyn: C'est de compétence provinciale. Ce n'est pas rare. Je crois que M. Shelton a expliqué la situation: en dépit du fait que ce soit la même chose sous n'importe quelle compétence, si la société est constituée en corporation en vertu d'une loi fédérale et qu'elle travaille dans un édifice provincial à Regina, elle tombe sous le coup de la loi fédérale, étant donné qu'il s'agit d'une société fédérale, ou ce pourrait être le contraire.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Si la société est constituée en corporation...

M. Hnatyshyn: S'il s'agit d'une société constituée en vertu d'une loi provinciale qui travaille dans un édifice fédéral... la compétence est provinciale.

On me demande si une société de l'Ontario pourrait travailler au Québec dans un édifice fédéral. Je ne suis pas sûr que ce soit possible. Je crois qu'il faudrait que la société soit enregistrée dans la province de Québec et que la société d'Ottawa devrait se conformer aux lois et enregistrements de la province de Québec pour pouvoir travailler dans cette province. Il faut respecter ce processus. C'est un peu un faux-fuyant.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, comme l'a dit M^{me} Copps, le règlement provincial s'appliquerait alors au sein d'une juridiction fédérale, et je crois que cela nous pose un problème. Si la Chambre des communes avait fait appel à un entrepreneur, pour quelque travail que ce soit.. Prenons l'exemple d'un député—moi-même, par exemple—qui a besoin des services d'un documentaliste pour une recherche qui va durer six mois, documentaliste avec lequel il a une entente verbale, qui est une forme de contrat, précisant dans quelles conditions tel ou tel travail doit être livré six mois plus tard. Avec cette modification, le documentaliste en question sous contrat n'a plus aucun droit.

[Text]

• 1615

Mr. Hnatyshyn: In the first place, this happens all the time. This is Canada, with a federal jurisdiction. They have federal and provincial jurisdictions. We may feel that the federal jurisdiction consists of rights. There are also a lot of rights under the provincial labour laws. Some provinces are better than others.

Getting back to this . . . I do not quite follow. How would you operate if you owned a company here, incorporated provincially, doing business as a painter or consultant—

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): For the government.

Mr. Hnatyshyn: You say to your employees that you are going to pay them \$100 an hour, or whatever it is, but if you work under a federal jurisdiction, their minimum wage is somewhat less than it is under the provincial jurisdiction. Are you going to say that because you are in a provincial facility . . . You know, we can have it both ways. You can either have different standards or less standards or better standards. It works both ways. You either have to have a provincial jurisdiction apply to that person . . . They make their decision to work under that jurisdiction. You cannot just have it one way.

The federal minimum wage may be something less than the provincial minimum wage. Are you going to then say you cannot have the higher wage because you are working under a federal authority? That is all I am saying to you.

That it is an interesting exercise, but I am not sure that the people who we want to cover under this legislation . . . I think what we have to do is look at people who are actually employees and make sure that all those people who are employed are covered under our legislation. We cannot legislate on provincial jurisdiction or for people provincially.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, that is right. We all want to do that, Mr. Minister. However, if this bill passes tomorrow and becomes law, what is to prevent me—or before it becomes law under this—what is to prevent me from dismissing all my staff and rehiring them on personal contracts? They have no rights.

Mr. Hnatyshyn: There is nothing to prevent it. They have all sorts of rights. They have the right—

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): No, not federal . . .

Mr. Hnatyshyn: —to not work for you and to work or not work on contract. That is a point they have to decide. They have to decide whether or not they want to work on that basis. This is a free society.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is a bit unclear on that.

Mr. Hnatyshyn: I cannot help you on that.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is very unclear. We have a problem with it.

[Translation]

M. Hnatyshyn: Ce genre de chose se produit tout le temps. Nous sommes au Canada, et il y a un État fédéral, en même temps que des provinces. Il y a donc d'un côté le droit qui s'applique au domaine Fédéral, mais il y a également, régissant les relations de travail, toutes les lois provinciales. Dans certaines provinces, elles sont meilleures que dans d'autres.

Pour revenir à ceci . . . je ne vous suis pas très bien. Si vous étiez propriétaire d'une entreprise ici, régie par les lois provinciales, et que vous fassiez un travail de peintre, ou de consultant . . .

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pour l'État.

M. Hnatyshyn: Vous proposez par exemple 100\$ l'heure à vos employés, mais si vous tombez dans le domaine fédéral, il se pourrait que le salaire minimum soit inférieur à ce qu'il est dans la province. Allez-vous dire alors, sous prétexte que vous êtes une entreprise qui relève du droit provincial . . . Comme vous le savez, nous pouvons jouer sur les deux tableaux, et les conditions ne seront pas les mêmes. Dans un cas, c'est la législation provinciale qui prévaut, parce que la personne en question . . . a elle-même pris la décision de relever du droit provincial. Mais ça n'élimine pas le fait fédéral.

Or, le salaire fédéral minimum est inférieur à celui des provinces. Allez-vous alors refuser de verser le salaire le plus élevé, sous prétexte que ce travail est fait pour l'État fédéral? Voilà ce que je voulais vous expliquer.

Voilà donc une discussion très intéressante, mais je ne pense pas que les employés auxquels s'appliquera la loi . . . Nous devons prévoir des dispositions telles qu'elles s'appliquent effectivement à toute personne ayant le statut d'employé. Nous n'avons pas ici à nous immiscer dans le droit provincial, ni à prendre des mesures qui concerneraient des personnes dont le statut est régi par ce droit.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Effectivement, monsieur le président. Je pense que nous en conviendrons tous, monsieur le ministre. Cependant, si le projet de loi est adopté demain, et devient loi, qu'est-ce qui m'empêche—avant même d'ailleurs que le projet ne soit adopté—de renvoyer tous mes employés et de les reprendre ensuite en leur faisant signer un contrat? À ce moment-là, ils n'ont plus aucun droit.

M. Hnatyshyn: Rien ne peut l'empêcher. Mais ils ont tout de même toutes sortes de droits. Et notamment . . .

M. Turner (Ottawa—Carleton): Non, du point de vue fédéral . . .

M. Hnatyshyn: . . . le droit de ne pas travailler pour vous, ou de ne pas travailler sous contrat. Ils peuvent décider librement; à eux d'accepter ou non ce contrat. Nous vivons dans une société libre.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ce n'est toujours pas très clair.

M. Hnatyshyn: Je ne peux pas vous en dire beaucoup plus.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ça reste très peu clair, et je pense que le problème subsiste.

[Texte]

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I was actually comfortable with this amendment, because I thought it did a very simple thing, and that was that it put the employees of the Senate, the House, the library and members all on the same footing. I thought it was a technical change that was in order. If we need to clarify the aspect of people on contract, it should come in as clause (c). I think this amendment is perfectly in order, and reasonable.

Mr. Hnatyshyn: I will have a look at the drafts. I will have a talk with the Justice Department to find out what is going on here. I do not waste the whole time on hiring someone or a member hiring someone. They should be treated exactly the same.

The Chairman: Mr. Minister, I wonder if you would be good enough to have the draftsmen here.

Mr. Hnatyshyn: Sure.

The Chairman: I think that is the only way we can really do it.

It is my understanding that the vote will be taken at 4.40 p.m. I would suggest we have to leave here at 4.30 p.m. in order to meet that obligation. We have 10 minutes. Are we agreed that we stand this amendment for the moment, if we can do that, and move on?

I would like to make a ruling on Ms Copps's two amendments and perhaps dispose of them in the next few moments. We can then decide whether we are going to go on to clause 3 or not.

Mr. Cassidy: May I make a comment on line 20, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

• 1620

Mr. Cassidy: I think members know my concern over the total denial of any rights for the staff of Members of Parliament. The reference here, "except as provided in this act" is essentially referring to clause 4, where those members' staffs are basically denied most of the rights that are given to other employees on the Hill.

I do not want to make an action on this particular part, because I will make amendments or make proposals when it comes to other parts. I just want to flag the concerns I have, and say to you, Mr. Minister, what I was saying this morning, which is that I think we should seriously look at, and I would ask you to seriously look at over the weekend, the question that was raised this morning—that you have designed a grievance process leading under certain circumstances to adjudication, which will apply to people who are not organized, and will also apply to managerial and confidential employees.

I do not particularly object to that, because I think the House perhaps calls for some special treatment, and the Canada Labour Code has taken upon itself to grant certain rights to unorganized employees which they would normally not have gained unless they had a union. And that is recogniz-

[Traduction]

M. Tupper: Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord avec cet amendement, puisqu'il consiste finalement à traiter tous les employés du Sénat, de la Chambre, de la Bibliothèque et des députés sur un pied d'égalité. Il s'agit à mon avis d'une modification purement technique, tout à fait recevable. Si nous voulons apporter quelques précisions concernant les personnes sous contrat, il faudrait ajouter un alinéa c). Mais l'amendement, tel quel, me paraît parfaitement raisonnable.

M. Hnatyshyn: Je me reporterai encore aux premières ébauches, et j'en discuterai avec le ministère de la Justice. Ce n'est pas la peine de continuer à perdre notre temps sur cette question du recrutement. Mais le traitement devrait être le même pour tout le monde.

Le président: Monsieur le ministre, auriez-vous l'obligeance de faire venir la personne qui s'est occupée de la rédaction.

M. Hnatyshyn: Certainement.

Le président: Ce sera la seule façon de répondre à la question.

Le vote à la Chambre aura lieu à 16h40, et je propose que nous terminions à 16h30, afin de pouvoir nous y rendre. Nous avons donc encore 10 minutes. Voulez-vous que nous réservions cet amendement pour plus tard, et que nous passions à la suite?

Je voudrais aussi parler des deux amendements de M^{me} Copps, et essayer de régler cela tout de suite; nous pourrions ensuite décider si nous voulons passer à l'article 3 ou non.

M. Cassidy: Monsieur le président, puis-je faire une remarque qui porte sur la ligne 20?

Le président: Oui.

M. Cassidy: Les membres du Comité savent à quel point il est important pour moi que l'on ne prive pas de tout droit le personnel des députés. Lorsque l'on dit ici, «sauf disposition expresse de la présente loi», on veut parler de l'article 4, qui prive précisément le personnel des députés des droits qui sont reconnus aux autres employés de la Colline.

Je ne propose pas d'amendement à cette disposition; ceux que je proposerai portent sur d'autres articles. Je tenais tout de même à vous signaler cela, monsieur le ministre, en vous rappelant que j'ai déjà demandé ce matin que nous réfléchissions très sérieusement pendant la fin de semaine à cette question de la procédure de règlement des griefs, telle que vous l'avez conçue, et qui, dans certaines conditions, peut aboutir à une procédure d'arbitrage, dont bénéficieraient des employés qui ne sont pas syndiqués, mais également des personnes occupant un poste de direction ou de confiance.

Je peux très bien comprendre cela, étant donné que la Chambre est un cas tout de même un peu à part, et que, d'un autre côté, le Code canadien du travail reconnaît lui-même un certain nombre de droits aux employés non syndiqués, droits qu'ils n'auraient certainement pas eu à moins de faire partie

[Text]

ing the difficulties of forming a union in the environment of many workplaces in Canada.

But then as we went through it a bit later, the members' staffs, however, not only are denied the rights of collective bargaining, except on the voluntary basis that exists in the NDP caucus, not only are they legally denied those rights, they are also not given that other recourse given to people who do not have a union. There is no right for them to grieve, no right for them to go to adjudication.

You therefore run into the situation that we ran into, for example, with a member from Niagara Falls, where his staff person went to the Canadian Human Rights Code. It was a very messy and difficult affair, I think, on all sides. I do not think anybody has come out of that feeling particularly good.

Mr. Hnatyshyn: That is a different thing altogether, with all fairness. I mean, that had to do with—

Ms Copps: That is the application of Parts III and IV.

Mr. Hnatyshyn: Yes, Parts III and IV are definitely applicable to employees of Members of Parliament. Members of Parliament—

Mr. Cassidy: But could I point out this to you, Mr. Minister? I am not—

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What has this to do with this clause, though? This is out of order, I think.

Mr. Cassidy: The... [Inaudible—Editor]... provided in this act is the saving clause, which says the bill does not apply in most of its aspects to the employees of the Members of Parliament.

Mr. Hnatyshyn: Well, Part I definitely does not apply. I think I have tried to make the point that this was the recommendation made by all parties in this legislation originally.

The fact is that employees of Members of Parliament deal with confidential matters. They are the executive assistants, they are dealing in a unique position with Members of Parliament in each of the offices, and Members of Parliament have, I guess, indicated in a variety of ways that there is this relationship between their own employees within their own offices that they do not want part I to apply—

Ms Copps: On a point of order, Mr. Chairman, I think Mr. Cassidy makes a very good point, but it might be appropriately discussed at the point when the amendment comes in. Otherwise, we are going to be re-discussing every point.

The Chairman: I am at a loss here.

Mr. Cassidy: Okay, well, the point is—

The Chairman: You have made your point, Mr. Cassidy. The Minister has I think explained that in the past. I would like to deal with, if I could, Ms Copps's—

Ms Copps: Why not to dispose of my amendments?

The Chairman: Dispose of your two amendments, because I am going... I want to get those out of the way, if I can, within

[Translation]

d'un syndicat. On veut ainsi tenir compte du fait qu'il est souvent difficile de se syndiquer au Canada.

Mais on s'aperçoit par la suite, pour ce qui est du personnel des députés, que celui-ci est non seulement privé du droit à la négociation collective—si ce n'est au sein du caucus du NPD parce que celui-ci décide librement de l'accorder—mais encore de ce recours dont dispose d'habitude le personnel non syndiqué. La procédure des griefs, et celle d'arbitrage, ne s'appliquent pas à eux.

On peut donc dire que se produira sans doute ce qui s'est passé pour le député de Niagara Falls, dont un employé a dû invoquer le Code canadien des droits de la personne. Ce fut une affaire pénible pour tout le monde, et je ne pense pas que qui que ce soit en garde un bon souvenir.

M. Hnatyshyn: Très honnêtement, je pense que c'est quelque chose de complètement différent, qui concerne en l'occurrence...

Mme Copps: Il s'agit là des parties III et IV.

M. Hnatyshyn: Oui, qui s'appliquent de façon expresse aux employés des députés. Ceux-ci...

M. Cassidy: Puis-je vous faire remarquer quelque chose, monsieur le ministre? Je ne suis pas...

M. Turner (Ottawa—Carleton): Mais cela ne concerne pas cet article. L'intervention n'est pas recevable.

M. Cassidy: L'article... [Inaudible—Éditeur]... définit précisément un statut d'exception pour les employés des députés, et cela, pour la plupart des dispositions du projet de loi.

M. Hnatyshyn: Effectivement, la partie I ne les concerne pas. Nous n'avons en cela fait que suivre ce que les trois partis nous avaient recommandé.

Les employés des députés ont à traiter des dossiers confidentiels, ils jouent le rôle d'adjoints administratifs, ils jouent ce rôle tout à fait particulier dans chacun des bureaux des députés, et ceux-ci nous ont eux-mêmes demandé qu'en raison de cette situation tout à fait particulière, la partie I ne s'applique pas à leurs employés...

Mme Copps: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Sur le fond, j'approuve l'intervention de M. Cassidy, mais il serait peut-être préférable d'en rediscuter au moment où l'amendement sera proposé. Dans le cas contraire, nous risquons de rediscuter chaque chose plusieurs fois.

Le président: Je ne sais plus très bien où nous en sommes.

M. Cassidy: Eh bien, j'expliquais...

Le président: Je pense que vous avez exposé votre point de vue, monsieur Cassidy. Le ministre y a déjà répondu. J'aimerais, si c'est possible, passer à M^{me} Copps...

Mme Copps: Pourquoi ne pas discuter de mes amendements?

Le président: Oui, nous pourrions discuter de vos deux amendements, et je vais... Je vais essayer de m'en débarrasser.

[Texte]

the next five minutes. I assume we have for the moment stood the amendment put in by Mr. Lewis.

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Now, with Ms Copps's amendment to clause 2 of the bill, what she is proposing to do is to include all the components of the Public Service Staff Relations Act and the Public Service Employment Act and the appended regulations to this bill. Perhaps I should read into the record what Ms Copps is proposing, unless you would like to do it, Ms Copps.

• 1625

Ms Copps: Well, Mr. Chairman, it is quite simple. It would see the deletion of lines 20 to 26, which deals with the exclusion of all other acts of Parliament. It substitutes that exclusion with: that clause 2 of Bill C-45 be amended by striking lines 20 to 26 on page 1 and lines 1 and 2 on page 2 and including the following:

therefore included in this act all components of the Public Service Staff Relations Act and the Public Service Employment Act and appended regulations.

The Chairman: Now the point there, of course, Miss Copps, is that proposed amendment would exceed the scope of the bill as read in the House of Commons a second time, and I can refer you to the citation 773.(1) of Beauchesne's Fifth Edition of Parliamentary Rules and Forms, which states that an amendment is out of order if it goes beyond the scope of the bill. I have to rule that this does go well beyond the scope of the bill.

Ms Copps: Well, Mr. Chairman, I would be perfectly prepared to argue the merits of the amendment.

The Chairman: I am afraid I cannot allow that.

Ms Copps: The Minister this morning made quite clear in his comments that all aspects of the Public Service Staff Relations Act and any future amendments thereto would be part and parcel of this particular legislation, so I really do not see that my amendment is that different from what he is suggesting, other than it sees the inclusion of the Public Service Employment Act. He stated that this morning and I asked him again this afternoon specifically.

Mr. Hnatyshyn: That is anticipatory, though. I did not say that all facets of the PSSRA applied here, because obviously there are differences; we will be able to deal with where there is deviation from the existing act, which is now in existence.

What I was referring to is that commitment which was made by myself that amendments as they apply have application to the PSSRA.

This particular legislation we are now looking at will apply *mutatis mutandis* to this act. In future, when that comes down, whatever the basis... They are negotiating now. I do

[Traduction]

ser, dans les cinq minutes qui suivent. Je pense que nous avons pour le moment réservé l'amendement de M. Lewis.

Des voix: Oui.

Le président: Passons à l'amendement de M^{me} Copps à l'article 2 du projet de loi, par lequel elle propose d'inclure dans celui-ci toutes les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, en même temps que les règlements d'application. Pour les fins du compte rendu, je devrais peut-être lire l'amendement proposé par M^{me} Copps, à moins que vous vouliez le faire, madame Copps.

Mme Copps: Il s'agit d'un amendement assez simple, monsieur le président. Je propose de supprimer les lignes 20 à 27, qui portent sur l'exclusion de toutes les autres lois fédérales. L'amendement se lit donc comme suit: que l'article 2 du projet de loi C-45 soit amendé par suppression des lignes 20 à 27 de la page 1 et par substitution de ce qui suit:

Cette loi vise donc tous les aspects de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et les règlements connexes.

Le président: Le problème, madame Copps, c'est que l'amendement que vous proposez dépasse la portée du projet de loi tel qu'il a été lu en deuxième lecture à la Chambre des communes. Je vous renvoie à l'article 773.(1) de la jurisprudence parlementaire de Beauchesne (cinquième édition), qui prévoit qu'un amendement est irrecevable s'il dépasse la portée du projet de loi. Je dois déclarer que cet amendement dépasse de beaucoup la portée du projet de loi.

Mme Copps: Monsieur le président, je suis certainement disposée à faire valoir les mérites de l'amendement.

Le président: Malheureusement, je ne peux pas vous permettre de le faire.

Mme Copps: Le ministre a dit clairement ce matin que tous les aspects de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et toutes les modifications qui y seront apportées, feraient partie intégrante de cette loi-ci; donc, je ne vois pas en quoi mon amendement diffère de ce qu'il a proposé, sauf que mon amendement porte également sur la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Le ministre a fait ce commentaire ce matin, et je lui ai reposé la même question cet après-midi.

M. Hnatyshyn: Vous anticipez un peu, cependant. Je n'ai pas dit que tous les aspects de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'appliqueraient à cette loi, car il existe évidemment certaines différences. Nous pourrions nous occuper des cas où il y a des différences entre la loi actuelle et la loi que nous avons l'intention d'adopter.

J'ai fait allusion à l'engagement que j'ai pris de faire en sorte que les amendements s'appliquent à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Le projet de loi en question s'appliquera, *mutatis mutandis*, au projet de loi. À l'avenir, quelle que soit la base... Il y a des discussions à ce sujet en ce moment. Je ne veux pas vous

[Text]

not want to leave any false impression with you. I did not want to mislead you that we are going to incorporate everything in the PSSRA that now exists in this act.

The Chairman: The point is, Mr. Minister, all I can deal with is the bill which is before us.

Mr. Hnatyshyn: Right.

The Chairman: It has been read a second time. What Miss Copps asks to have added exceeds the scope of the bill, and I cannot allow it. I have the same problem with the second one, the clause. Would you like to read it, Miss Copps? Or I will.

Ms Copps: The supremacy clause, which suggests that clause 2 of Bill C-45 be amended by adding the following:

that any Supreme Court of Canada decision on certification takes supremacy over this act.

The Chairman: Once again, we have trouble with that. The wording of the amendment clearly indicates that your intent is to attach a hypothetical condition to this bill, and it is impossible that any act of Parliament should contain a hypothetical provision whereby the decision of the Supreme Court of Canada on certification will take supremacy over this bill.

I have had to come to the conclusion that the proposed amendment would exceed the scope of the bill for the same reasons I gave last time. Therefore, I cannot allow the amendment.

Ms Copps: Well, Mr. Chairman, given that the action has already commenced, how is it deemed hypothetical?

The Chairman: Because you are presupposing the outcome; therefore it is hypothetical and I have to rule that it is beyond the scope of the bill.

We cannot really allow that some future decision of the Supreme Court takes precedence over an act of Parliament. It is not possible. Sorry.

Ms Copps: Well, Mr. Chairman, if you look at the Charter of Rights and Freedoms, there is a supremacy clause in the charter.

The Chairman: I am sorry, I have to rule it out of order. Now then, we are back to clause 2, the amendment of Mr. Lewis. It is 4.30 p.m., so I suggest at this point we stand clause 2 and go back on Tuesday morning.

Ms Copps: I would like to serve notice that I am going to be reworking all of these amendments so that I can include...

I had hoped that we would have been able to vote on the principles which have been discussed in rather clear and precise and simple fashion, but I am quite prepared to move every single amendment of the PSSRA and the Public Service Employment Act if that is the preferred wish of the Chair, if you are not going to allow the amendments as suggested. I will come back with 20 or 30 or 40 amendments and this should make your job much easier.

[Translation]

donner une fausse impression. Je ne veux pas vous induire en erreur; nous n'allons pas intégrer toutes les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dans ce projet de loi.

Le président: Monsieur le ministre, je ne peux que m'occuper du projet de loi dont nous sommes saisis.

M. Hnatyshyn: C'est exact.

Le président: Le projet de loi a été lu pour la deuxième fois. L'amendement proposé par M^{me} Copps dépasse la portée du projet de loi, et donc, je ne peux pas l'accepter. Il en est de même du deuxième amendement qu'elle propose. Voulez-vous le lire, M^{me} Copps? Sinon, je le lis.

Mme Copps: Je propose que l'article 2 du projet de loi C-45 soit amendé par l'addition de ce qui suit:

Que la décision de la Cour suprême du Canada concernant l'agrément ait préséance sur les dispositions de cette loi.

Le président: Et là encore, cet amendement nous pose des problèmes. Le libellé de l'amendement indique clairement que vous avez l'intention d'assortir ce projet de loi d'une condition hypothétique. Il est impossible qu'une loi du Parlement contienne une disposition hypothétique selon laquelle la décision de la Cour suprême du Canada concernant l'agrément aurait préséance sur le projet de loi.

J'ai dû décider que l'amendement proposé dépassait la portée du projet de loi pour les mêmes raisons que j'ai déjà invoquées dans le cas du premier amendement. Je déclare l'amendement irrecevable.

Mme Copps: Étant donné que l'action a déjà commencé, en quoi est-elle considérée hypothétique?

Le président: C'est parce que vous faites une présupposition quant aux résultats. Il s'agit donc d'une condition hypothétique, et je dois déclarer que l'amendement dépasse la portée du projet de loi.

Nous ne pouvons pas permettre qu'une décision future de la Cour suprême ait préséance sur une loi du Parlement. Ce n'est pas possible. Désolé.

Mme Copps: Monsieur le président, la charte des droits et libertés contient un article au sujet de la préséance.

Le président: Je regrette, je suis obligé de déclarer l'amendement irrecevable. Nous revenons donc à l'article 2, et à l'amendement de M. Lewis. Comme il est 16h30, je propose de réserver l'article et d'y revenir mardi matin.

Mme Copps: Je tiens à vous informer que je vais reformuler tous ces amendements afin de pouvoir les inclure...

J'avais espéré qu'il serait possible de voter sur les principes dont on a discuté de façon claire, précise et simple. Cependant, je suis tout à fait prête à présenter des amendements qui concernent chaque article de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique si le président le préfère, et s'il ne déclare pas recevables les amendements proposés. Je vais revenir avec 20, 30 ou 40 amendements, ce qui vous facilitera énormément la tâche.

[Texte]

• 1630

The Chairman: I have to take them according to whether or not they are in order. These two are not in order. We talked about—

Ms Capps: I would like to get a ruling specifically on the second motion, because I believe—I do not have the clause in front of me—there is a provision in the bill that any subsequent court decision is not applicable. If this is in fact allowed and allowable, I cannot understand why the converse is ruled out of order.

The Chairman: You have heard my decision and there is a provision for appeal. I would suggest to you, though, I would rather hear the appeal Tuesday morning and vote on it then than hear it now, because it is now 4.30 p.m. and I am told we have a vote in nine minutes.

Mr. Cassidy: And it takes four minutes to get up to the Hill.

Mr. Chairman, I have indicated that apart from the one area I have talked about, my amendments in general are already before the committee. I think it would be helpful if you could indicate whether you are considering ruling out of order any of the other amendments in this package.

The Chairman: I will do it for you on Tuesday. May I have agreement that we will meet on Tuesday at 9.30 a.m. in Room 269?

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I want to tell you I will not be here on Monday or Tuesday.

The Chairman: I appreciate that.

Mr. Tupper: I regret your meeting on Tuesday.

The Chairman: Unfortunately, we have to get through this bill.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, we have not tried to accommodate members in the past, and I appreciate that.

The Chairman: Yes, thank you Bill. We stand adjourned until Tuesday at 9.30 a.m.

[Traduction]

Le président: C'est à moi de décider si les amendements sont recevables ou pas. Ces deux amendements sont irrecevables. Nous avons parlé de...

Mme Capps: Je tiens à avoir une décision sur la deuxième motion, car je crois savoir—mais je n'ai pas l'article devant moi—qu'il y a une disposition du projet de loi selon laquelle toute décision rendue ultérieurement par un tribunal ne s'applique pas. Si cela est permis, je ne vois pas pourquoi l'inverse serait irrecevable.

Le président: Vous avez entendu ma décision, et il y a possibilité d'appel. Je préférerais, cependant, entendre l'appel mardi matin, et voter à ce moment-là, plutôt que de le faire maintenant, car il est 16h30, et on me dit qu'il y a un vote dans neuf minutes.

M. Cassidy: Et il nous faut quatre minutes pour nous rendre sur la Colline.

Monsieur le président, j'ai dit qu'à l'exception de la question dont j'ai parlé, le Comité est déjà saisi des amendements que j'ai proposés. Il nous serait utile de savoir si vous pensez déclarer irrecevables d'autres amendements que nous proposons.

Le président: Je vais faire cela mardi. Êtes-vous d'accord pour vous réunir mardi, à 9h30, dans la salle 269?

M. Tupper: Je dois vous dire, monsieur le président, que je ne serai pas présent lundi ou mardi.

Le président: Je le sais.

M. Tupper: Je regrette qu'il y ait une réunion mardi.

Le président: Malheureusement, il faut mettre fin à notre étude du projet de loi.

M. Tupper: Je sais, monsieur le président, que le Comité n'a pas essayé de s'adapter aux horaires des membres par le passé.

Le président: Oui, merci, Bill. La séance est levée jusqu'à mardi matin, à 9h30.



*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES/TÉMOINS

At 11:00 a.m.:

From the Public Service Staff Relations Board:

Mr. John McCormick, General Counsel.

At 3:30 p.m.:

From the Public Service Staff Relations Board:

Mr. John McCormick, General Counsel.

From the Department of Labour:

Mr. Fred Chilton, Program Analyst—Conditions of Work,
Employment Relations and Conditions of Work.

À 11 heures:

*De la Commission des relations de travail dans la Fonction
publique:*

M. John McCormick, conseiller général.

À 15 h 30:

*De la Commission des relations de travail dans la Fonction
publique:*

M. John McCormick, conseiller général.

Du ministère du Travail:

M. Fred Chilton, analyste de programme—Conditions de
travail, Relations en matière d'emploi et conditions de
travail.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Tuesday, June 10, 1986

Chairman: Jack Ellis

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 8

Le mardi 10 juin 1986

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

BILL C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

PROJET DE LOI C-45

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986



LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 10, 1986

(14)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 9:37 o'clock a.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Public Service Staff Relations Board: John McCormick, General Counsel. *From the Department of Justice:* Peter Johnson, General Counsel—Legislation. *From the Department of Labour:* Fred Chilton, Program Analyst—Conditions of Work, Employment Relations and Conditions of Work and Marcel Tremblay, Program Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Sheila Copps moved,—That Clause 2 be amended by striking out lines 23 to 25, on page 1, and substituting the following therefor:

“under this Act shall apply to or in respect of”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 3.

By unanimous consent, Clauses 2, 3, 4 and 5 were allowed to stand.

Clauses 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 and 16 carried.

On Clause 17

The question being put:

Shall Clause 17 carry?

It was, by a show of hands, carried: Yeas: 3; Nays: 1.

Clauses 18, 19, 20, 21, and 22 carried.

By unanimous consent, Clause 23 was allowed to stand.

Clause 24 carried.

By unanimous consent, Clauses 25 and 26 were allowed to stand.

Clause 27 carried.

By unanimous consent, Clause 28 was allowed to stand.

Clauses 29 30, 31, 32, 33, 34, 35 and 36 carried.

By unanimous consent, Clause 37 was allowed to stand.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 10 JUIN 1986

(14)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 9 h 37, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly et Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: John McCormick, conseiller général. *Du ministère de la Justice:* Peter Johnson, avocat général—Législation. *Du ministère du travail:* Fred Chilton, analyste de programme—Conditions de travail, Relations en matière d'emploi et conditions de travail; Marcel Tremblay, Conseiller en matière de programme.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Sheila Copps propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant les lignes 23 à 25, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«que règlemente la présente loi n'ont»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 3.

Par consentement unanime, les articles 2, 3, 4 et 5 sont réservés.

Les articles 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 16 sont adoptés.

Article 17

Le président met aux voix la question suivante:

L'article 17 est-il adopté?

Il est adopté par vote à main levée comme suit: Pour: 3; Contre: 1.

Les articles 18, 19, 20, 21 et 22 sont adoptés.

Par consentement unanime, l'article 23 est réservé.

L'article 24 est adopté.

Par consentement unanime, les articles 25 et 26 sont réservés.

L'article 27 est adopté.

Par consentement unanime, l'article 28 est réservé.

Les articles 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 et 36 sont adoptés.

Par consentement unanime, l'article 37 est réservé.

Clause 38 carried.

By unanimous consent, Clause 39 was allowed to stand.

Clauses 40, 41 and 42 carried.

By unanimous consent, Clause 43 was allowed to stand.

Clauses 44 and 45 carried.

At 10:56 o'clock a.m. the sitting was suspended.

At 11:02 o'clock a.m. the sitting resumed.

By unanimous consent, Clauses 46 and 47 were allowed to stand.

Clauses 48 and 49 carried.

And the question being put:

Shall Clause 50 carry?

It was carried on division.

Clause 51 carried.

By unanimous consent, Clause 52 was allowed to stand.

Clauses 53 and 54 carried.

By unanimous consent, Clause 55 was allowed to stand.

Clauses 56, 57 and 58 carried.

By unanimous consent, Clause 59 was allowed to stand.

Clause 60 carried.

By unanimous consent, Clauses 61, 62 and 63 were allowed to stand.

Clause 64 carried.

By unanimous consent, Clauses 65, 66, 67, 68, 69 and 70 were allowed to stand.

Clauses 71 and 72 carried.

By unanimous consent, Clauses 73, 74, 75 and 76 were allowed to stand.

Clauses 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83 and 84 carried.

By unanimous consent, Clause 85 was allowed to stand.

Clause 86 carried.

By unanimous consent, Clauses 87, 88 and 89 were allowed to stand.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 2.

By unanimous consent, Doug Lewis withdrew his proposed amendment which was proposed to the Committee on June 10, 1986.

That Clause 2 be amended by striking out lines 14 to 16, on page 1, and substituting the following therefor:

"capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to"

Doug Lewis moved,—That Clause 2 be amended by striking out lines 8 and 9, on page 1, and substituting the following therefor:

"and in respect of every person employed by, and applies to"

L'article 38 est adopté.

Par consentement unanime, l'article 39 est réservé.

Les articles 40, 41 et 42 sont adoptés.

Par consentement unanime, l'article 43 est réservé.

Les articles 44 et 45 sont adoptés.

À 10 h 56, le Comité interrompt les travaux.

À 11 h 02, le Comité reprend les travaux.

Par consentement unanime, les articles 46 et 47 sont réservés.

Les articles 48 et 49 sont adoptés.

Le président met aux voix la question suivante:

L'article 50 est-il adopté?

Il est adopté avec voix dissidente.

L'article 51 est adopté.

Par consentement unanime, l'article 52 est réservé.

Les articles 53 et 54 sont adoptés.

Par consentement unanime, l'article 55 est réservé.

Les articles 56, 57 et 58 sont adoptés.

Par consentement unanime, l'article 59 est réservé.

L'article 60 est adopté.

Par consentement unanime, les articles 61, 62 et 63 sont réservés.

L'article 64 est adopté.

Par consentement unanime, les articles 65, 66, 67, 68, 69 et 70 sont réservés.

Les articles 71 et 72 sont adoptés.

Par consentement unanime, les articles 73, 74, 75, et 76 sont réservés.

Les articles 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83 et 84 sont adoptés.

Par consentement unanime, l'article 85 est réservé.

L'article 86 est adopté.

Par consentement unanime, les articles 87, 88 et 89 sont réservés.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 2.

Par consentement unanime, Doug Lewis retire l'amendement qu'il propose au Comité le 10 juin 1986, à savoir:

Que l'article 2 soit modifié en retranchant les lignes 14 à 19, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«emploient ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes ou personnes;»

Doug Lewis propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant la ligne 9, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«comme employés,»

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, agreed to: Yeas: 4; Nays: 1.

Doug Lewis moved,—That Clause 2 be amended by striking out lines 14 to 16, on page 1, and substituting the following therefor:

“capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, agreed to: Yeas: 3; Nays: 1.

And the question being put on Clause 2, as amended, it was, by a show of hands, carried: Yeas: 4; Nays: 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 4.

Michael Cassidy moved,—That Clause 4 be amended by striking out lines 9 to 42, on page 6, and lines 1 to 3, on page 7.

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: I have serious reservations with respect to the proposed amendment of the Honourable Member for Ottawa Centre (Mr. Cassidy).

Clause 3 of Part I, which is the Interpretation Section in Part I, defines the word “employee” as a person employed by an employer other than those listed in the definition. There are five categories of persons to whom this definition does not apply and specifically in the last category, as provided in subparagraph (e), persons who are excluded by virtue of Clause 4. Furthermore, Clause 4(2) identifies these persons.

The member's intent is to include persons identified in subclause 4(2) whereby granting them the same rights of collective bargaining as other employees of the Senate, the House of Commons and the Library of Parliament under Part I of this bill.

Clause 3(e) is in the Interpretation Section and according to citation 773(10) Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition, on page 233,

“A substantive amendment may not be introduced by way of a modification to the interpretation clause of a bill.”
Journals May 21, 1970.

As I see it, the proposed amendment is substantive because a new definition of “employee or employer” will have to be added in the definition section.

Furthermore, Clause 5(1) states that the “purpose of this Part is to provide to” certain persons “employed in Parliamentary Service, collective bargaining and other rights in respect of their employment”.

The words “certain persons” in my mind limits the right to some and does not extend this right to all employees because, as you are well aware, Clause 4(2) lists the exclusion of persons.

Therefore, after careful thought, I have come to the conclusion that the proposed amendment goes beyond the principle of the bill as read a second time.

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 4; Contre: 1.

Doug Lewis propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant les lignes 14 à 19, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«emploi ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes ou personnes;»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 3; Contre: 1.

Puis l'article 2, sous sa forme modifiée, est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 4; Contre: 1.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 4.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 4 soit modifié en retranchant les lignes 6 à 32, page 6.

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: L'amendement que propose l'honorable député d'Ottawa Centre, M. Cassidy, m'inspire de sérieuses réserves.

L'article 3 de la partie I, soit celui qui est consacré aux définitions, définit l'«employé» comme une personne attachée à un employeur, mais à l'exclusion des personnes énumérées dans la définition. Il existe cinq catégories de personnes auxquelles la définition ne s'applique pas, et plus particulièrement celles de la dernière catégorie, aux termes du sous-alinéa e), lesquelles personnes sont exclues à l'article 4. En outre, l'article 4(2) les identifie.

L'honorable député se propose d'inclure des personnes énumérées au paragraphe 4(2), leur accordant ainsi le même droit de négociation collective reconnu aux autres employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement en vertu de la partie I du présent projet de loi.

L'article 3^e figure à l'article d'interprétation et aux termes du commentaire 773(10) du Beauchesne, cinquième édition:

«Il n'est pas dans l'ordre de proposer une modification de fond sous forme de modification de l'article «interprétation» du projet de loi» (*Journaux du 21 mai 1970, p. 835*).

A mon sens, l'amendement proposé est une modification quant au fond, car il nécessite une nouvelle définition, soit celle des termes «employé ou employeur» au chapitre des définitions.

De plus l'article 5(1) établit que «La présente partie a pour objet d'assurer à «certaines personnes» affectées aux services parlementaires certains droits, dont celui de négociation collective, dans le cadre de leur emploi.»

Les mots «certaines personnes», à mon avis, limitent le droit d'aucuns et ne l'étend pas à tous les employés car, vous ne l'ignorez pas, l'article 4(2) énumère les personnes exclues.

Après réflexion, j'en conclus donc que l'amendement proposé dépasse le motif du projet de loi lu en deuxième lecture.

In this regard, I would refer the Honourable Member to citation 764(1), Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition, on page 231.

"A committee is bound by the decision of the House, given on second reading, in favour of the principle of the bill, and should not, therefore, amend the bill in a manner destructive of this principle."

I regret, but in the present circumstance, I have to rule the amendment out of order.

During the course of the meeting, the witnesses answered questions.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING (15)

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Public Service Staff Relations Board: John McCormick, General Counsel. *From the Department of Justice:* Peter Johnson, General Counsel—Legislation.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 4.

STATEMENT BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: Ladies and gentlemen, we are ready to begin. You will recall at the time we recessed for lunch there was a fairly difficult discussion going on with regards to an amendment. And after some discussions, I think we have agreed that the amendment will be withdrawn. In which case, my ruling will be withdrawn and we will vote strictly on the clause. And I thing Mr. Cassidy wants us to vote on the clause section by section, which is his right.

By unanimous consent, Michael Cassidy withdrew his amendment.

And the question being put:

Shall Clause 4(1) carry?

It was carried.

And the question being put:

Shall Clause 4(2) carry?

A cet égard, l'honorable député voudra sans doute se reporter au commentaire 764(1) du Beauchesne, cinquième édition, page 231, et je cite:

«La Chambre ayant consacré le principe du texte en le votant en deuxième lecture il est en conséquent interdit au Comité de le modifier de façon telle que ce principe ne soit plus respecté.»

Vu les circonstances, je me vois obligé, à regret d'ailleurs, de déclarer l'amendement irrecevable.

Au cours de la réunion, les témoins répondent aux questions.

A 12 h 30, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre, aujourd'hui, à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (15)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 15 h 40, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, Doug Lewis, Claudy Mailly et Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: John McCormick, conseiller général. *Du ministère de la Justice:* Peter Johnson, avocat général—Legislation.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 4.

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: Mesdames et messieurs, nous sommes prêts. Vous vous rappellerez qu'à l'heure du déjeuner nous étions plongés en pleine discussion touchant un amendement. Et qu'entre-temps, nous avons convenu de retirer l'amendement. Cela étant, je retirerai également ma décision et nous mettrons aux voix l'article seul. Par ailleurs, sauf erreur, M. Cassidy veut que nous procédions article par article, et c'est là son droit.

Par consentement unanime, Michael Cassidy retire son amendement.

Le président met aux voix la question suivante:

L'article 4(1) est-il adopté?

Il est adopté.

Le président met aux voix la question suivante:

L'article 4(2) est-il adopté?

It was, by a show of hands, carried: Yeas: 3; Nays: 2.

On motion of Claudy Mailly, it was agreed,—That the English version of Bill C-45 be amended to the extent necessary to ensure that the Bill conforms with the Government's policy on the drafting of federal laws in non-sexist language.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 5.

Michael Cassidy moved,—That Clause 5 be amended by striking out lines 4 to 16, on page 7, and substituting the following therefor:

“(a) Subject to the limitations in this Act, an employer has the right and authority to determine the organization of the Employer;

(b) The Rights reserved to Management herein are subject to the other provisions of this legislation and must be exercised in a manner consistent with them;

(c) Management shall exercise its rights in a manner that is fair, reasonable and consistent with any collective agreement that it is a party to.”

By unanimous consent, Michael Cassidy withdrew his amendment.

Sheila Copps moved,—That Clause 5 be amended by striking out lines 15 and 16, on page 7, and substituting the following therefor:

“the employer”

By unanimous consent, the amendment of Sheila Copps was allowed to stand.

By unanimous, Clause 5 was allowed to stand.

On New Clause 9

Michael Cassidy moved,—That a new Clause 9 be added immediately after line 36, on page 8.

“9.(1) For the purposes of this section, technological changes shall be defined as the introduction of equipment different in nature, type or quality form that previously used in the workplace; any change, related to the introduction of this equipment, in the manner in which the employer carries on his work; and any change in work methods or operations affecting one or more employees.

9.(2) Where a bargaining agent is certified by the Board, parties shall agree on procedures for handling technological change within one year of the date of certification and such agreement shall provide for

(i) advance notice of proposals for technological change

(ii) the right to information and consultation regarding technological change and

(iii) procedures for resolving disagreements regarding the introduction of technological change in the workplace.

9.(3) If no agreement has been reached in accordance with subsection (2) the Board shall, on application of either

Il est adopté par vote à main levée comme suit: Pour: 3; Contre: 2.

Sur motion de Claudy Mailly, il est convenu,—Que la version anglaise du projet de loi soit modifiée dans la mesure où cela s'impose pour rendre le dit projet de loi conforme à la politique du gouvernement à l'égard de la rédaction des lois fédérales dans une langue non sexiste.

Par consentement unanime, le Comité revient, à l'article 5.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 5 soit modifié en retranchant les lignes 1 à 13, page 7, et en y substituant ce qui suit:

«a) sous réserve des restrictions prévues par la présente loi, un employeur a le droit d'organiser ses services;

b) les droits réservés à la direction sont soumis aux autres dispositions de la présente législation et doivent être exercés d'une façon compatible avec ces dispositions;

c) la direction exerce ses droits d'une façon équitable, raisonnable et compatible avec toute convention collective à laquelle elle est partie.»

Par consentement unanime, Michael Cassidy retire son amendement.

Sheila Copps propose,—Que l'article 5 soit modifié en retranchant les lignes 12 et 13, page 7, et en y substituant ce qui suit:

«vices.»

Par consentement unanime, l'amendement de Sheila Copps est réservé.

Par consentement unanime, l'article 5 est réservé.

Nouvel article 9

Michael Cassidy propose,—Qu'un nouvel article 9 soit ajouté à la suite de la ligne 34, page 8:

«9.(1) Aux fins du présent article, les changements technologiques sont définis comme étant l'introduction de matériel d'une nature d'un type ou d'une qualité qui diffère de ceux du matériel antérieurement utilisé dans le lieu de travail; tout changement lié à l'introduction de ce matériel, dans la façon dont l'employeur fait son travail; et tout changement dans les méthodes de travail ou les opérations affectant un ou plusieurs employés.

9.(2) Lorsqu'un agent négociateur est accrédité par la Commission, les parties se mettent d'accord sur les procédures relatives au traitement des changements technologiques dans un délai d'un an de la date d'agrément et cet accord prévoit

(i) un préavis des propositions de changements technologiques

(ii) le droit à l'information et à la consultation en matière de changements technologiques et

(iii) des procédures de solution des désaccords concernant l'introduction de changements technologiques dans le lieu de travail.

9.(3) À défaut d'accord conforme au paragraphe (2), la Commission détermine, sur demande d'une partie, une

party, determine a procedure for handling technological change by the parties covering the items listed in subsection (2) and such procedure shall apply as though an agreement had been reached under subsection (2) and shall remain in force until such time as the parties agree on an amended procedure for handling technological change.

and renumber the subsequent clauses accordingly.

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: I have great difficulty in accepting the proposed amendment of the Honourable Member for Ottawa Centre (Mr. Cassidy). I am grateful to the Honourable Member for his arguments to add a new section 9 containing the concept of technological changes in the work place.

However, my objections are twofold.

1. The proposed amendment is offered in the wrong place.
2. The concept of technological change is absent in the bill. What the government does in the future with regard to this matter is not the question here. I have to look at the bill as read a second time by the House and reference to this Committee. In my view, the Member is introducing a new proposition that goes beyond the scop of the bill.

Therefore, according to citation 773(1) and (2), Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition, on page 233, I regret that the amendment is not admissible.

Whereupon, Michael Cassidy appealed from the decision of the Chairman.

The question being put by the Chairman:

Shall the decision of the Chair be sustained?

It was, by a show of hands, decided in the affirmative: Yeas: 4; Nays: 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 25.

Michael Cassidy moved,—That Clause 25 be amended by adding immediately after line 29, on page 16, the following:

"25.1 Notwithstanding section 25, where an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit is made within six months after the day on which this Act comes into force by an employee organization claiming to represent a majority of employees in a bargaining unit in respect of which an application to the Canada Labour Relations Board was made for certification of that employee organization as bargaining agent for those employees under the Canada Labour Code prior to that date,

(a) the evidence that was submitted to the Canada Labour Relations Board that a majority of those employees in the bargaining unit wish to be represented by that bargaining agent may be submitted with the application under this Act as evidence that a majority of those employees still wish that employee organization to represent them as their bargaining agent; and

procédure de traitement par les deux parties des changements technologiques des divers genres énumérés au paragraphe (2) et cette procédure s'applique comme si les parties s'étaient mises d'accord aux termes du paragraphe (2) et elle reste en vigueur jusqu'à ce que les parties se mettent d'accord sur une procédure modifiée de traitement des changements technologiques.»

et de rénuméroter les articles suivants en conséquence.

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: J'ai bien du mal à accepter l'amendement que propose l'honorable député d'Ottawa Centre, M. Cassidy. Je lui sais gré de ce que dans son nouvel article 9, il fait valoir le concept de changements d'ordre technique en milieu de travail.

Cela étant, mes objections se fondent sur deux raisons:

1. L'amendement proposé est offert au mauvais endroit.
2. Le concept de changements d'ordre technique est absent du projet de loi. Ce que fera le gouvernement à cet égard n'entre pas en ligne de compte ici. Il me faut considérer le projet de loi lu en deuxième lecture, par la Chambre, et renvoyé au présent Comité. À mon sens, le député introduit une nouvelle proposition qui est étrangère au projet de loi.

Me reportant donc aux commentaires 773(1) et (2) du Beauchesne, cinquième édition, page 233, je me vois obligé, à regret d'ailleurs, de déclarer l'amendement irrecevable.

Sur quoi, Michael Cassidy en appelle de la décision du président.

Le président met aux voix la question suivante:

La décision du président est-elle confirmée?

Il en est décidé par vote à main levée dans l'affirmative: Pour: 4; Contre: 1.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 25.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 25 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 24, page 16, ce qui suit:

«25.1 Nonobstant l'article 25, lorsqu'une demande d'agrément comme agent négociateur d'une unité de négociation est faite, dans les six mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente loi, par une organisation syndicale qui prétend représenter la majorité des employés d'une unité de négociation au sujet de laquelle a été faite au Conseil des relations ouvrières du Canada une demande d'agrément de cette organisation syndicale, comme agent négociateur de ces employés en vertu du *Code canadien du travail* avant cette date.

(a) les preuves qui ont été présentées au Conseil des relations ouvrières du Canada, à l'effet que la majorité de ces employés de l'unité de négociation désirent être représentés par cet agent négociateur, peuvent être présentées avec la demande visée par la présente loi comme preuves que la majorité de ces employés désirent encore que l'organisation syndicale les représente en qualité d'agent négociateur; et

(b) where the evidence referred to in paragraph (i) is submitted with an application under this Act, the Board shall certify the employee organization making the application as bargaining agent for the employees in that bargaining unit.

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: I have difficulty with respect to this amendment because it is offered as Clause 25.1 under Clause 25. Clause 25 deals with the certification of employee organization as a bargaining unit. The government has a similar amendment but they have offered it under Clause 26 which describes the powers of the Board in relation to certification.

Unless the Honourable Member can convince me otherwise, I feel that his amendment should not be offered under Clause 25 which sets out the conditions the Board will have to take into consideration to determine certification. It should come under Clause 26 which describes the powers of the Board in relation to certification. The Member's amendment is similar to that of the government with the exception of the last paragraph.

I would suggest that when we deal with Clause 26, the Member has an option to do one of two things:

1. He can move the amendment under Clause 26 or
2. He can move a subamendment because the first two paragraphs are identical.

By unanimous consent, Michael Cassidy withdrew his amendment.

And the question being put on Clause 25, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 26.

Barry Turner moved,—That Clause 26 be amended by striking out line 21, on page 17, and substituting the following therefor:

“boxes.

(3) Where an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit is made within six months after the day on which this Act comes into force by an employee organization claiming to represent a majority of employees in a bargaining unit in respect of which an application to the Canada Labour Relations Board was made for certification of that employee organization as bargaining agent for those employees under the Canada Labour Code prior to that date,

(b) lorsque les preuves visées au sous-alinéa (i) sont présentées avec une demande en vertu de la présente loi, la Commission accorde à l'organisation syndicale qui fait la demande son agrément pour qu'elle soit l'agent négociateur des employés de cette unité de négociation.»

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: L'amendement proposé m'inspire une certaine réticence car on le propose en tant qu'article 25.1 rentrant sous l'article 25. Celui-ci porte sur l'agrément d'une organisation syndicale en tant qu'unité de négociation. Le gouvernement prévoit un amendement semblable, mais à l'article 26 où sont définis les pouvoirs de la Commission par rapport à l'agrément. L'amendement que propose l'honorable député rappelle celui du gouvernement, à l'exception du dernier alinéa.

A moins que l'honorable député ne me convainque du contraire, je trouve que cet amendement ne devrait pas rentrer sous l'article 25 où figurent les conditions dont la Commission doit tenir compte pour déterminer l'agrément. L'amendement devrait rentrer sous l'article 26, comme je viens de le mentionner. En effet, ce que propose l'honorable député rappelle la formule du gouvernement, à l'exception du dernier alinéa.

Je propose donc au député que lorsque nous nous arrêterons à l'article 26, deux choix s'offriront à lui:

1. Proposer son amendement à l'article 26, ou
2. Proposer un sous-amendement, puisque les deux premiers alinéas sont identiques.

Par consentement unanime, Michael Cassidy retire son amendement.

L'article 25 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 26.

Barry Turner propose,—Que l'article 26 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 14, page 17, ce qui suit:

«(3) La preuve déposée au Conseil des relations ouvrières à l'appui d'une demande d'agrément présentée au titre du *Code canadien du travail* par une organisation syndicale qui prétend représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut être déposée, à l'appui d'une demande présentée au titre de la présente loi, dans les six mois qui suivent son entrée en vigueur pour prouver que la majorité des employés de l'unité de négociation désire que l'organisation syndicale les représente à titre d'agent. Par dérogation au paragraphe (1), après le dépôt de cette preuve, la Commission, pour former sa conviction que la majorité maintient son appui à l'organisation syndicale, est tenue d'ordonner la tenue d'un scrutin syndical régi par le paragraphe (2).»

(a) the evidence that was submitted to the Canada Labour Relations Board that a majority of those employees in the bargaining unit wish to be represented by that bargaining agent may be submitted with the application under this Act as evidence that a majority of those employees still wish that employee organization to represent them as their bargaining agent; and

(b) where the evidence referred to in paragraph (a) is submitted with an application under this Act, the Board shall, notwithstanding subsection (1), for the purpose of satisfying itself that a majority of those employees in the bargaining unit still wish that employee organization to represent them as their bargaining agent, direct that a representation vote be taken among the employees and, in such case, subsection (2) applies in respect of that vote."

And debate arising thereon;

Michael Cassidy moved an amendment to the amendment by deleting subparagraph (b) and substituting the following therefor:

"(b) Where the evidence referred to in paragraph (a) is submitted with an application under this Act, the Board shall notwithstanding subsection (1) certify the employee organization making the application as bargaining agent for the employees in that bargaining unit."

After debate thereon, the question being put on the amendment to the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 3.

Sheila Copps moved an amendment to the amendment by striking out the word "shall" in subparagraph (b) after the words "the Board" and before the words "notwithstanding subsection (v)", and substituting the following therefor:

"may"

After debate thereon, the question being put on the amendment to the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 1; Nays: 4.

And the question being put on the amendment of Barry Turner, it was, by a show of hands, agreed to: Yeas: 3; Nays: 2.

And the question being put on Clause 26, as amended, it was, by a show of hands, carried: Yeas: 3; Nays: 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 23.

And the question being put on Clause 23, it was, by a show of hands, carried: Yeas: 3; Nays: 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 28.

And the question being put on Clause 28, it was, by a show of hands, carried: Yeas: 3; Nays: 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 37.

And the question being put on Clause 37, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 39.

Un débat s'engage.

Michael Cassidy propose que la motion soit modifiée comme suit:

«Par dérogation au paragraphe (1), la Commission accorde l'agrément à l'organisation syndicale qui en fait la demande à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation.»

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 3.

Sheila Copps propose que la motion soit modifiée en retranchant les mots «est tenue d'ordonner» et en y substituant ce qui suit:

«peut ordonner»

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 1; Contre: 4.

Puis l'amendement proposé par Barry Turner est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 3; Contre: 2.

L'article 26, sous sa forme modifiée, est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 3; Contre: 1.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 23.

L'article 23 est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 3; Contre: 1.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 28.

L'article 28 est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 3; Contre: 1.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 37.

L'article 37 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 39.

After debate thereon, by unanimous consent, Clause 39 was allowed to stand.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 47.

Barry Turner moved,—That Clause 47 be amended by striking out line 19, on page 26, and substituting the following therefor:

“employers and the other to consist of”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

And the question being put on Clause 47, as amended, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 55.

Sheila Copps moved,—That Clause 55 be amended by striking out lines 4 to 8, on page 30, and substituting the following therefor:

“(2) No arbitral award shall deal with any term or condition of”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 1; Nays: 3.

During the course of the meeting the witnesses answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m., Wednesday, June 11, 1986.

Après débat, par consentement unanime, l'article 39 est réservé.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 47.

Barry Turner propose,—Que l'article 47 soit modifié en retranchant la ligne 19, page 26, et en y substituant ce qui suit:

«intérêts des employeurs et ceux des employés.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 47, ainsi modifié, est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 55.

Sheila Copps propose,—Que l'article 55 soit modifié en retranchant les lignes 4 à 9, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«(2) Est exclue du champ des décisions arbitrales toute condition d'emploi»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 1; Contre: 3.

Au cours de la réunion, les témoins répondent aux questions.

À 17 h 30, le Comité s'ajourne jusqu'au mercredi 11 juin 1986, à 15 h 30.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, June 10, 1986

• 0937

The Chairman: I call the meeting to order. Ladies and gentlemen, I know there is a quorum in the room. I cannot see them all in their seats, but I assume we can get our members in place.

We are resuming our study of Bill C-45, an act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. We are on clause 2.

On clause 2—*Generally*

The Chairman: I expect we will have the Minister back with us at some point this morning.

Ms Copps, do you want to discuss that amendment of yours? You were not happy we cut you off the other day. The decision of the Chair, you know, is not debatable. However, you can appeal the ruling and bring it to a vote, if you wish. But it is not debatable, which is the point.

Ms Copps: Yes. I understand that.

The Chairman: I cannot allow you to start making speeches on it.

Ms Copps: I was a little bit unclear only because in the actual clause, and maybe this is just a point of clarification as opposed to a point of debate... Mr. Chairman, and I do not have this in writing, I am not sure whether this would perhaps respond to my concerns as well as yours. It would be the deletion of everything on line 24—

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Where are we? Which clause?

Ms Copps: Clause 2, line 23, the deletion of everything after “under this Act” up to and including “shall”.

Mr. Lewis: Would you repeat that?

Ms Copps: Okay. Clause 2, line 23, the deletion of all words following the word “Act” up to and including “section”.

• 0940

So what you would have is the deletion:
and nothing done thereunder, whether before or after the coming into force of this section,

The Chairman: As I pointed out to you, it entirely changes the bill. And I read into the...

Ms Copps: No, Mr. Chairman, I moved a different motion, and I am now changing the motion. You ruled my original motion out of order, and I accepted that.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 10 juin 1986

Le président: Je déclare la séance ouverte. Mesdames et messieurs, je vois qu'il y a quorum, mais je demanderais aux membres du Comité de s'asseoir.

Nous reprenons aujourd'hui l'étude du projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. Nous en sommes à l'article 2.

Article 2—*Principe*

Le président: Je suppose que le ministre viendra plus tard ce matin.

Madame Copps, la présidence a décidé pendant la dernière séance que votre amendement n'était pas recevable, et cette décision ne peut faire l'objet d'un débat, comme vous le savez. Cependant, vous pouvez interjeter appel de cette décision et demander une mise aux voix, si vous le désirez. Cependant, ma décision ne peut faire l'objet d'un débat.

Mme Copps: Oui, je comprends.

Le président: Je ne peux donc vous permettre de vous lancer dans un discours sur la question.

Mme Copps: En fait, peut-être aurais-je dû obtenir des éclaircissements. Monsieur le président, j'aimerais maintenant proposer un autre amendement, qui pourrait peut-être nous satisfaire tous deux. Je propose que soit supprimée la ligne 24...

M. Turner (Ottawa—Carleton): Où sommes-nous? De quel article s'agit-il?

Mme Copps: Très bien. Je propose qu'on modifie l'article 2, lignes 23 à 25, en supprimant ce qui suit le mot «loi», jusqu'au mot «article», à la ligne 25.

M. Lewis: Pourriez-vous répéter?

Mme Copps: Oui. Article 2, lignes 23 à 25, suppression de ce qui suit le mot «loi», jusqu'au mot «article», à la ligne 25.

Par conséquent, la phrase suivante serait supprimée:

et les mesures prises en vertu de celles-ci, avant ou après l'entrée en vigueur du présent article,

Le président: Comme je vous l'ai déjà dit, cela change entièrement le projet de loi et...

Mme Copps: Monsieur le président, j'ai présenté une nouvelle motion et je suis en train de la modifier. Vous avez décidé que ma motion initiale était irrecevable, et j'ai accepté votre décision.

[Texte]

The Chairman: Sorry, do you have a copy of what you are proposing?

Ms Copps: No, I do not.

The Chairman: Could you write it out for us and give us a look at it?

Ms Copps: Yes, I can. But while I was writing it out, I thought you could maybe take a look at it, because it is fairly self-explanatory. Mr. Chairman, the deletion of that particular clause would possibly permit that if a Supreme Court decision came out, then it could be arguable that it might take supremacy, and the courts would decide. So it would be . . .

The Chairman: Ms Copps, I wonder if we could have Mr. McCormick take one of the witness chairs. I think we want to rely on you for your expertise, sir. In order to get answers from you, we will need you near a microphone.

Mr. Lewis, the Minister made a commitment last week to have the draughtsman here for the bill. Would it be unreasonable to ask him to sit with Mr. McCormick, if he is in the room? His name is Peter Johnson.

Mr. Johnson, we will not embarrass you, but there are obviously details of the bill that require explanation. Ms Copps has given me clause 2, lines 23 to 25—in writing that I might stress I can read, since some do not.

Mr. Cassidy: That is a partisan jibe, Mr. Chairman.

The Chairman: That is exactly right. I will delete everything following the word "Act"—which is the third word on line 23—up to and including the word "section". Ms Copps wants to delete that. Do you want to speak briefly to it?

Ms Copps: Yes, I would. Mr. Chairman, it would in fact permit the act to stand alone. It would also allow the eventuality of a challenge. If the Supreme Court ruled that the Canada Labour Relations Board should apply in this instance, there would be no clause which would prevent the application of that act. In other words, you would be in a position where there may be a court challenge to the application of this act as taking supremacy over the Canada Labour Relations Board. I would like to leave that door open. I believe that this particular clause closes that door, and that is why I am seeking the deletion.

The Chairman: Thank you, Ms Copps. Mr. Lewis, do you want to comment on that?

Mr. Lewis: Mr. Chairman, it seems to me that if the Supreme Court of Canada appealed, and leave to appeal is granted, and if it is appealed successfully, it seems to me that this is going to decide the question anyway. But in the meantime, we are trying to put an act into place which will provide for bargaining rights for employees which will stand, unless somebody challenges this act. This would be counterproductive because then they would have nothing under either act until somebody backs off.

The Chairman: Mr. Cassidy, do you want to comment?

[Traduction]

Le président: Je m'excuse, est-ce que nous avons des copies de votre motion?

Mme Copps: Non.

Le président: Pourriez-vous nous mettre ça par écrit et nous en communiquer des copies?

Mme Copps: Oui. Pendant que je rédige l'amendement, peut-être pourriez-vous l'examiner, car il se passe d'explications. Monsieur le président, si nous supprimons cette phrase, et dans l'éventualité où la Cour suprême rend une décision, on pourrait faire valoir que cette décision a préséance, et il appartiendrait aux tribunaux de trancher.

Le président: Monsieur McCormick, pourriez-vous prendre place à la table? Nous aurons besoin de vos lumières et, pour que nous puissions entendre vos réponses, vous devrez vous asseoir près d'un micro.

Monsieur Lewis, le ministre s'est engagé la semaine dernière à détacher le rédacteur du projet de loi, et pourrait-on lui demander de s'asseoir près de M. McCormick, s'il est là? Il s'appelle Peter Johnson.

Monsieur Johnson, nous ne vous mettrons pas dans une situation embarrassante, mais certains aspects du projet de loi nécessitent des explications. Mme Copps a remis une copie de l'amendement qu'elle désire apporter à l'article 2, et je tiens à vous signaler que son amendement est lisible, ce qui n'est pas toujours le cas des autres amendements présentés.

M. Cassidy: C'est de la partisanerie, monsieur le président.

Le président: C'est exact. Mme Copps propose que soient supprimés, à la ligne 23 de l'article 2, les mots qui suivent «loi», jusqu'au mot «article» inclusivement. Madame Copps, vous désirez fournir des explications?

Mme Copps: Oui, je veux bien. Monsieur le président, cet amendement ferait du projet de loi un texte législatif tout à fait distinct. En outre, l'amendement rendrait possibles les contestations. En effet, si la Cour suprême décide que le Conseil canadien des relations du travail a préséance, aucune disposition n'empêcherait l'application de la loi. En d'autres termes, je crois qu'il devrait être permis d'interjeter appel de toute décision selon laquelle ce projet de loi a préséance sur le Conseil canadien relations du travail. Je crois que dans sa forme actuelle, cet article ne prévoit pas cette possibilité, et c'est pourquoi je propose que ce passage soit supprimé.

Le président: Merci, madame Copps. Monsieur Lewis, qu'en pensez-vous?

M. Lewis: Monsieur le président, il me semble que si la Cour suprême du Canada interjette appel et obtient gain de cause, la question sera réglée de toute façon. Entre temps, nous essayons d'adopter un projet de loi qui accordera à un groupe d'employés des droits en matière de négociations collectives, et ces droits seront maintenus, sauf si on conteste la validité du projet de loi, ce qui irait totalement à l'encontre des intérêts des employés, car ils seraient totalement démunis de droits jusqu'à ce que les poursuites soient interrompues.

Le président: Monsieur Cassidy, vous voulez dire quelque chose?

[Text]

Mr. Cassidy: I will comment, as were discussing briefly before the session began, that there are three proposed amendments to clause 2 of the bill. There is a total of about 30 amendments that have been proposed, I think, from the Minister, from Ms Copps, from myself and maybe from others. At the same time, the clerk of the committee has given us a lengthy list of clauses to which amendments have not been proposed.

• 0945

I am a bit hesitant, technically, over Sheila's amendment, because it leaves the sentence incomplete; therefore the intent, it seems to me, is probably not satisfactorily achieved for technical reasons.

I wonder, since I suggested this earlier, whether me might not consider standing the clauses to which amendments have been proposed. Seeing that in fact we have a three-hour session ahead of us or two and a half hours, perhaps we can single out the clauses to which amendments have not been proposed, pass those which are not contentious and then come back to areas like this one where specific amendments are to be considered.

The Chairman: My problem with that, Mr. Cassidy, is that when we broke off on Thursday last, I had promised Ms Copps an opportunity to appeal my ruling on the amendment she had made. In lieu of an appeal she has brought in a different amendment and I think I have to deal with that first.

I have no problem, technically, with what she is doing; taking that phrase out does not change the bill enough that it would alter it in the terms of the ruling I made on Thursday. It may not read well, but then there are paragraphs in the bill which do not read well anyway, so I am not terribly concerned about that. I think we have to come to what you are doing, the minute we can get free of clause 2.

Mr. Cassidy: All right.

The Chairman: At the moment I have an amendment that we are being... I am giving Ms Copps the courtesy because it was ruled out of order on Thursday. And we have Mr. Lewis' amendment, about which there was some real discussion. We have to clarify it this morning. Once we get shot of those two then we can move on to the point you are raising.

Mr. Cassidy: In that case could I suggest to Sheila that her amendment might in fact be technically more effective if she were to delete everything from line 20 to the end of the clause and change the comma after "Parliament" to a period? I think that will do the job she wishes to do, possibly leaving a bit more room for the Supreme Court ruling to have an impact.

The Chairman: Ms Copps.

Ms Copps: Mr. Chairman, I think the reason I did not do that is it reads fine. If you read it with the deletion, it is:

except as provided in this Act, nothing in any other Act of Parliament that provides for matters similar to those

[Translation]

M. Cassidy: Comme nous le disions avant le début de la séance, il y a trois amendements proposés à l'article 2 du projet de loi. Au total, je crois qu'une trentaine d'amendements ont été proposés par le ministre, par M^{me} Copps, par moi-même, et peut-être par d'autres membres du Comité. Le greffier du Comité nous a également remis une liste fort longue faisant état des articles qui ne font l'objet d'aucun amendement.

J'ai certaines réserves sur le plan technique au sujet de l'amendement proposé par M^{me} Copps, car la phrase est incomplète et, de ce fait, l'objectif ne sera peut-être pas atteint.

Je me demande s'il ne serait pas plus productif de réserver les articles qui font l'objet d'amendements proposés. Nous disposons de deux heures et demi ou de trois heures, et nous pourrions peut-être isoler les articles ne faisant pas l'objet d'amendements, adopter ceux qui ne sont pas controversés, pour ensuite revenir aux articles que nous désirons amender.

Le président: Monsieur Cassidy, il se pose un problème, car à la fin de la séance, jeudi dernier, j'ai promis à M^{me} Copps qu'elle pourrait en appeler de la décision que j'ai rendue au sujet de son amendement. Elle ne conteste pas ma décision, mais elle propose plutôt un nouvel amendement, et je crois qu'il va falloir en discuter avant de faire autre chose.

Sur le plan de la procédure, sa façon de procéder ne présente aucun problème. La suppression de la phrase en question ne modifie pas beaucoup le projet de loi et, par conséquent, ne va pas à l'encontre de la décision que j'ai rendue jeudi. Le libellé n'est peut-être pas très élégant, mais ce n'est pas le seul exemple de phrase boiteuse que renferme ce projet de loi et, de toute façon, cela me préoccupe peu. Je crois que nous pourrions nous pencher sur votre proposition dès que nous aurons terminé l'étude de l'article 2.

M. Cassidy: Très bien.

Le président: Comme l'amendement proposé jeudi par M^{me} Copps a été jugé irrecevable, je lui ai permis de présenter un nouvel amendement. En outre, M. Lewis a présenté un amendement, qui a suscité de vives discussions. Ce matin, il faut tirer ces deux questions au clair, après quoi nous pourrions revenir sur la question soulevée par M. Cassidy.

M. Cassidy: Dans ce cas, je dis à M^{me} Copps qu'elle rendrait son amendement plus efficace si elle supprimait tout le texte à partir de la ligne 20 inclusivement, et si elle mettait un point, plutôt qu'un point-virgule, après «similaires». Cela aurait l'effet voulu, et la décision que rendra la Cour suprême pourrait s'appliquer aux employés en question.

Le président: Madame Copps.

Mme Copps: Monsieur le président, si je n'ai pas supprimé tout le passage, c'est que le texte se lit très bien, même après la suppression que je propose. Le texte se lirait comme suit:

... sauf dispositions expresse de la présente loi, les autres loi fédérales qui réglementent des questions semblables à

[Texte]

provided under this Act shall apply to or in respect of or have any force.

So if I take out "any other Act of Parliament", then nobody is going to support it.

Mr. Cassidy: I beg your pardon. You delete two lines. You see, I did not have it in writing and that is why I misunderstood.

Ms Copps: Yes. So the actual amendment, with the deletions, would leave that clause as follows:

except as provided in this Act, nothing in any other Act of Parliament that provides for matters similar to those provided for under this Act shall apply to or in respect of or have any force.

So you have the deletion. The reason I did not include the other acts is because you are actually opening two separate issues here. Mr. Lewis may argue that whatever the courts decide will in fact take supremacy. It is my understanding that this particular clause... Because the Canada Labour Relations Board certification was rescinded on April 20, or that particular date, on the day this bill comes in force that particular clause deems it will have supremacy over any other action that may have been taken thereunder.

That is why I wanted this deleted. I think people understand the substance of the amendment and I would be prepared to just have a vote on it. I do not want to hold up the committee all morning on it.

The Chairman: Mr. Lewis, do you want to comment any further?

Mr. Lewis: No, that is fine.

The Chairman: Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I will comment briefly. I now understand the amendment and I have followed along. If it were possible, I think the rights given to parliamentary employees should be a bit more generous than is proposed in Bill C-45. That is why the certification of the CLRB made some sense.

I think this may be to some extent a minor point, in the sense that I suspect the Supreme Court might be able to overrule the clause even if the amendment were not made. However, I will support the amendment and am prepared to see it come fairly quickly to a vote.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Could I just clarify whether or not the union has appealed the decision by the lower court to the Supreme Court? Has the request been granted?

The Chairman: It is a matter of information that I can find out, but I do not think that has anything to do with this clause.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes, you are right. Sorry.

The Chairman: You may want that information in order to help you vote—

[Traduction]

celles que règlemente la présente loi n'ont aucun effet à l'égard des institutions et des personnes visées au présent article.

Si je supprime la phrase «les autres lois fédérales», personne n'appuiera l'amendement.

M. Cassidy: Je vous demande pardon. Vous n'avez supprimé que deux lignes et, n'ayant pas le texte devant moi, je vous ai mal compris.

Mme Copps: Oui. Ainsi donc, si le passage était supprimé, le texte se lirait comme suit:

... sauf disposition expresse de la présente loi, les autres loi fédérales qui règlementent des questions semblables à celles que règlemente la présente loi n'ont aucun effet à l'égard des institutions et des personnes visées au présent article.

Si je n'ai pas inclus les autres lois, c'est parce qu'il s'agit de deux questions distinctes. M. Lewis objectera peut-être que, de toute façon, les décisions rendues par les tribunaux auront préséance. Si j'ai bien compris, cette disposition... Comme le Conseil canadien des relations du travail a été révoqué le 20 avril, le jour où ce projet de loi entrera en vigueur, il sera réputé, aux termes de cette disposition, que le projet de loi aura préséance sur toute mesure prise aux termes de celui-ci.

Voilà pourquoi je propose la suppression du passage en question. Je suis certaine que vous comprenez maintenant le pourquoi de cet amendement, et je suis prête à passer à la mise aux voix. Je ne veux pas retarder indûment les travaux du Comité.

Le président: Monsieur Lewis, vous avez quelque chose à ajouter?

M. Lewis: Non.

Le président: Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'aimerais faire quelques brefs commentaires. Maintenant, je comprends le sens de l'amendement proposé. Je crois que le projet de loi C-45 n'accorde pas suffisamment de droits aux employés en question et qu'il faudrait être plus généreux, si possible. C'est pourquoi l'accréditation accordée par le conseil me semblait raisonnable.

C'est peut-être une question d'ordre secondaire, car je crois que la Cour suprême pourrait peut-être passer outre à cette disposition, même si elle était amendée. Toutefois, je suis en faveur de l'amendement et je suis prêt à voter sans plus tarder.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pourrait-on me dire si le syndicat a interjeté appel ou non devant la Cour suprême de la décision rendue par le tribunal de première instance? Le droit d'interjeter appel a-t-il été accordé?

Le président: Je puis m'informer, mais je ne vois pas ce que cela a à voir avec la disposition en question.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Vous avez raison, je m'excuse.

Le président: Ces renseignements vous aideraient peut-être à vous prononcer sur...

[Text]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Correct.

• 0950

The Chairman: But it does not have anything to do with the bill. Perhaps you could find it in the room, Mr. Turner.**Ms Copps:** They have applied, but it has not been heard yet.**Mrs. Mailly:** I am only trying to understand. If you look at the wording, that phrase "whether before or after the coming into force of this section" relates to the Act of Parliament that would provide matters similar to those provided. It does not relate to other events, like court jurisdiction—**Ms Copps:** [Inaudible—Editor]**Mrs. Mailly:** No, because it says . . . unless the English . . . It is very clear in French. It says:

. . . sauf disposition expresse de la présente loi, les autres lois fédérales, qui réglementent des questions semblables à celles que réglemente la présente loi . . .

On se réfère tout simplement aux autres lois fédérales et non aux événements à la cour ou dans l'enceinte parlementaire.

Mme Copps: Cela, je l'ai laissé, mais j'ai modifié:

.les mesures prises en vertu de celles-ci, avant ou après l'entrée en vigueur du présent article . . .

Mme Mailly: Oui, mais «celles-ci» a trait aux lois. Je veux tout simplement vous signaler le fait qu'on parle de lois fédérales ici. On ne parle pas d'événements à la cour ou dans l'enceinte du Parlement. On parle tout simplement de lois fédérales existantes et des choses faites en vertu de ces lois-là.**Mme Copps:** J'admets qu'il y a une différence entre le français et l'anglais.**The Chairman:** I presume the translators could cover that in the drafting, if this passes.

Amendment negated: nays 3; yeas 2

The Chairman: Now then, is Mr. Lewis ready to go with clause 2 on his amendments of the other day?**Mr. Lewis:** Mr. Chairman, thanks to the discussion we had at the last meeting, I would like to propose an amendment by substitution.**The Chairman:** Are there more copies?**Mr. Lewis:** There are some coming.**The Chairman:** If you could at least get some to Ms Copps and Mr. Cassidy . . .**Mr. Lewis:** Well, that is just it. I do not want to proceed unless they have it in writing in front of them.**The Chairman:** No, no. They have to have it in writing in front of them.

[Translation]

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est exact.**Le président:** Mais cela n'a rien à voir avec le projet de loi. Quelqu'un ici pourrait peut-être vous répondre, monsieur Turner.**Mme Copps:** La demande a été présentée, mais il n'y a pas encore eu d'audience.**Mme Mailly:** Je cherche simplement à comprendre. On voit plus loin que la phrase «avant ou après l'entrée en vigueur du présent article» se rapporte à une loi du Parlement qui réglemente des questions semblables à celles que réglemente ce projet de loi. Il n'y a pas de rapport avec d'autres questions, comme la compétence d'un tribunal . . .**Mme Copps:** [Inaudible—Editeur]**Mme Mailly:** Non, car on précise . . . à moins que l'anglais . . . Le français est très clair, on dit:

. . . except as provided in this act, nothing in any other act if Parliament that provides for matters similar to those provided for under this act . . .

Reference is then limited to other acts of Parliament and not to events which may take place in a court or the precincts of Parliament.

Ms Copps: I have left that part, but I made a change:

. . . nothing done thereunder, whether before or after the coming into force of this section:

Mrs. Mailly: Yes, but the "celles-ci" refers to acts of Parliament. I just wanted to point out that we are talking about federal acts here. We are not talking about events which take place in court or within the parliamentary precincts. Reference is being made to existing federal legislation and action taken thereunder.**Ms Copps:** I acknowledge that there is a difference between the French and the English.**Le président:** Je suppose que les traducteurs pourraient régler cette question si l'amendement est adopté.

L'amendement est rejeté par trois voix contre deux.

Le président: M. Lewis est-il maintenant prêt à proposer ses amendements à l'article 2?**M. Lewis:** Monsieur le président, par suite de la discussion qui a eu lieu à la dernière réunion, j'aimerais proposer un amendement par substitution.**Le président:** Avez-vous d'autres exemplaires?**M. Lewis:** On doit en recevoir incessamment.**Le président:** Si vous pouviez au moins en donner un à Mme Copps et à M. Cassidy . . .**M. Lewis:** Exactement; je ne veux pas continuer avant qu'ils n'aient un exemplaire écrit devant eux.**Le président:** Exactement; il leur faudra un exemplaire.

[Texte]

Mr. Lewis: I would propose to withdraw my original amendment, by substitution.

Ms Copps: I oppose.

Mr. Lewis: Well, you oppose that.

The Chairman: Can I be sure exactly what it is you are saying? The one I have in my hand comes a few lines ahead of the one that was given to us last Thursday. Do I understand that if you put this one in for a vote, you will then withdraw the one you put in last Thursday?

Mr. Lewis: I need them both.

The Chairman: You need them both?

Mr. Lewis: But I would prefer that my colleagues have the first one in writing before I take the second one, which is on the floor.

The Chairman: All right. Then can we do this? Mr. Cassidy made a point a moment ago, which Mr. Lewis is aware of. I am not sure Ms Copps is fully aware of it. Before you came in, Ms Copps, we discussed the possibility of moving completely. I wonder if we might just stand clause 2 for the moment, until we get these documents printed, and move on to the list that the committee clerk has very capably provided for us. Do all members have a copy of the list that starts out "Amendments have not been proposed to the following clauses", and there is list of clauses 6 through 87?

If we could then deal with this document, with these some 66 clauses, unless I am wrong, to which there are no amendments proposed... I think what Mr. Cassidy was suggesting to us was that subject to the ability to go back if we find a clause that impinges on this in our other work, we would pass these clauses in bulk.

• 0955

Mr. Cassidy: No. I am sorry, not in bulk. Mr. Chairman, I think we should still go through them and work our way through them.

The Chairman: All right.

Mr. Cassidy: I would be very hesitant to go through the lot, because among other things—

The Chairman: Take them one at a time and deal with them quickly is what you are saying.

Mr. Cassidy: I have read the bill. Among other things, for example, it would be very helpful if the representatives from the PSSRB and the draftsmen can tell us to what extent certain of these measures correspond to existing measures in parallel legislation.

The Chairman: Now then, if that is the case, then I must formally stand clause 2 for the moment, until we get the back-up.

Clause 2 allowed to stand.

The Chairman: Then because we are starting in this list on clause 6, I would have to likewise stand clauses 3, 4, and 5.

[Traduction]

M. Lewis: Je me propose donc de retirer l'amendement original et de le remplacer.

Mme Copps: Je m'y oppose.

M. Lewis: Vous vous y opposez.

Le président: Je veux être sûr de vous bien comprendre. L'amendement que j'ai ici commence quelques lignes avant l'amendement qui nous a été donné jeudi dernier. Si vous proposez celui-ci, avez-vous bien l'intention de retirer celui qui nous a été présenté jeudi?

M. Lewis: Il me faut les deux.

Le président: Les deux?

M. Lewis: Mais je préfère que mes collègues aient le premier par écrit avant de passer au second qui a été proposé.

Le président: Très bien. M. Cassidy a proposé quelque chose tout à l'heure, M. Lewis en est au courant, mais je ne suis pas sûr que M^{me} Copps le soit. Avant votre arrivée, madame Copps, nous avons parlé de la possibilité d'une motion intégrale. Serait-il possible de réserver l'article 2 pour l'instant, jusqu'à ce que les textes soient reproduits, et de passer à la liste que notre greffier nous a si bien préparée? Avez-vous tous un exemplaire de la liste qui commence par «Des amendements n'ont pas été proposés aux articles suivants», avec, ensuite, les articles 6 jusqu'à 87?

Si on pouvait commencer par ces 66 articles qui, sauf erreur, ne font pas l'objet d'amendements... Je crois que ce que M. Cassidy voulait proposer, c'est qu'à condition que nous puissions revenir en arrière si un article semble avoir une incidence sur les articles précédents, nous pourrions adopter tous les articles ensemble.

M. Cassidy: Non. Excusez-moi, mais ce n'est pas ce que je voulais dire. Monsieur le président, je crois qu'il faudrait quand même les étudier un à un.

Le président: Très bien.

M. Cassidy: Je ne voudrais pas que nous les adoptions tous ensemble, car, entre autres choses...

Le président: Donc, vous voulez que le Comité les étudie un à un, mais rapidement.

M. Cassidy: J'ai lu le projet de loi. Entre autres choses, je crois qu'il serait très utile que les représentants de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, ainsi que les rédacteurs du projet de loi, nous expliquent dans quelle mesure certaines de ces dispositions correspondent aux dispositions existantes dans les lois parallèles.

Le président: Bon, si tel est le cas, je dois reporter l'étude de l'article 2 pour l'instant, jusqu'à ce que nous ayons les renseignements nécessaires.

L'article 2 est réservé.

Le président: Puis, comme nous commençons l'étude des articles inscrits sur la liste, en commençant par l'article 6, je dois également réserver les articles 3, 4 et 5.

[Text]

Mr. Cassidy: Do we agree to stand all clauses that are not on the long list?

The Chairman: Well, I think we will go through them. If you are going to go through them one at a time, Mr. Cassidy, I think we will stand them as we go.

Clauses 3, 4, and 5 inclusive allowed to stand.

On clause 6—*Employer participation in employee organization*

The Chairman: As Santosh points out, there are no amendments to clause 6. What is your pleasure? Clause 6 has to do with prohibitions. Any questions about clause 6? Take a moment to look at it.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, I have no cause to debate something which has been sitting around for awhile and is not amended.

The Chairman: Mr. Cassidy, anything on clause 6?

Mr. Cassidy: Okay.

Clauses 6 and 7 agreed to.

On clause 8—*Soliciting membership during working hours*

The Chairman: Any comments on clause 8?

Mr. Cassidy: Mr. McCormick can probably tell us; I presume that parallels what is in the existing act. Is that right?

Mr. John McCormick (General Counsel, Public Service Staff Relations Board): Yes.

Clauses 8 and 9 agreed to.

On clause 10—*Powers and duties of the Board*

The Chairman: Once again, I presume, Mr. Cassidy, your question to Mr. McCormick follows there.

Mr. Cassidy: If Mr. McCormick could simply tell us . . . I am working through right down to the technicalities of this.

The Chairman: Yes. Mr. McCormick, I guess you can assure us that it is . . .

Mr. McCormick: Yes, Mr. Chairman, that parallels section 18 of the PSSRA.

Clause 10 agreed to.

On clause 11—*Delegation of powers to Vice-Chairman and Deputy Chairman*

Ms Copps: I just have a technical question, and it may not even be relevant. I assume you have vetted all of these clauses in respect of the proposed changes to the composition of an arbitration panel.

The Chairman: In anticipation of the—

Ms Copps: I am just saying that now you are saying the person who will be the arbiter must be outside of the board, and I was not sure about a deputy chairman. Is the deputy chairman not one of the people who would . . . ?

[Translation]

M. Cassidy: Sommes-nous d'accord pour reporter l'étude de tous les articles qui ne sont pas sur cette liste?

Le président: Je crois qu'il faudrait quand même les passer un à un. Si vous les passez un à un, monsieur Cassidy, nous les réserverons tour à tour.

Les articles 3, 4 et 5, inclusivement, sont réservés.

Article 6—*Immixtion dans l'organisation syndicale*

Le président: Comme Santosh me l'a indiqué, aucun amendement n'a été proposé à l'article 6. Qu'en pensez-vous? L'article 6 concerne les interdictions. Y a-t-il des commentaires au sujet de l'article 6? Prenez un instant pour le lire.

M. Lewis: Monsieur le président, je ne vois pas pourquoi il faudrait discuter d'un article qui existe déjà depuis quelque temps et qui ne fait l'objet d'aucun amendement.

Le président: Monsieur Cassidy, avez-vous des commentaires à faire au sujet de l'article 6?

M. Cassidy: Pas de problème.

Les articles 6 et 7 sont adoptés.

Article 8—*Démarches syndicales au cours du travail*

Le président: Y a-t-il des remarques au sujet de l'article 8?

M. Cassidy: M. McCormick pourrait sans doute nous dire si cet article reprend un des articles de la loi existante. Est-ce bien le cas?

M. John McCormick (conseiller général, Commission des relations de travail dans la Fonction publique): Oui.

Les articles 8 et 9 sont adoptés.

Article 10—*Pouvoirs et fonctions de la Commission*

Le président: Monsieur Cassidy, je suppose, encore une fois, que vous allez poser la même question à M. McCormick.

M. Cassidy: J'aimerais bien que M. McCormick nous dise simplement . . . Je suis en train d'évaluer les aspects techniques de la question.

Le président: Très bien. Monsieur McCormick, pourriez-vous nous dire encore une fois si c'est . . .

M. McCormick: Oui, monsieur le président, cet article reprend l'article 18 de la LRTFP.

L'article 10 est adopté.

Article 11—*Délégation de pouvoirs au vice-président et aux présidents suppléants*

Mme Copps: J'ai une question d'ordre technique que je voudrais poser, mais qui n'a peut-être rien à voir. Je suppose que vous avez vérifié tous ces articles pour vous assurer qu'ils sont conformes aux changements proposés à la composition du comité d'arbitrage.

Le président: En prévision du . . .

Mme Copps: J'ai simplement cru comprendre que vous vouliez que l'arbitre ne relève pas de la commission. Je me demandais si c'était la même chose pour le vice-président. Est-ce que le vice-président ne devrait pas être un de ceux qui . . . ?

[*Texte*]

Mr. McCormick: He is a board member.

Ms Copps: Right, but under the changes proposed by Mr. Hnatyshyn, the board members will not be involved in the adjudication process. They will be people outside the board.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): A third party.

Ms Copps: Yes.

Mr. McCormick: With respect to the staffing matters that go to adjudication, yes, they would not be dealt with by board members.

The Chairman: What Ms Copps is asking, in light of that amendment—

Ms Copps: I am just assuming everything else has been vetted.

The Chairman: This has been checked and does not have any problems.

Mr. McCormick: It would not affect any other provisions, really, other than the minor definition of adjudication, which was one of the technical amendments. However, it certainly would not affect clause 11.

Ms Copps: Okay.

Clause 11 agreed to.

On clause 12—*Authority of Board to make regulations*

• 1000

Mr. Cassidy: Are there any significant changes between that and what is in the present powers of the board for general application? That is a long and complex clause and that is part of the reason for my question.

Mr. McCormick: No, it parallels section 19 of the PSSRA. There is only one slight variation. Under the PSSRA, the board has regulation-making authority with respect to recording alterations in the dispute resolution process. That language has been omitted from Bill C-45.

Mr. Cassidy: What is the reason for that?

Mr. McCormick: Because under the PSSRA you have the two methods of dispute resolution—

Mr. Cassidy: I see.

Mr. McCormick:—whereas under Bill C-45 there is only the one.

Mr. Cassidy: And since this bill does not permit a conciliation strike route there is no need to have powers to change it.

Mr. McCormick: That is right, regulation-making authority.

Mr. Cassidy: Members will understand that I have objections to the failure to give the board those powers but that is

[*Traduction*]

M. McCormick: Le vice-président est membre de la commission.

Mme Copps: D'accord, mais en vertu des changements proposés par M. Hnatyshyn, les commissaires ne doivent pas participer au processus d'arbitrage. Ce comité doit être composé de personnes de l'extérieur de la commission.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Le comité doit être composé de tiers.

Mme Copps: Justement.

M. McCormick: En effet, les questions de dotation qui sont soumises à l'arbitrage ne doivent pas être entendues par des commissaires.

Le président: Je crois que ce que M^{me} Copps veut savoir, étant donné l'amendement...

Mme Copps: Je me demandais simplement si tout le reste avait été vérifié.

Le président: Tout a été vérifié, et il n'y a aucun problème.

M. McCormick: Ces changements n'auront aucune incidence sur les autres dispositions, sauf pour apporter des modifications mineures à la définition d'arbitrage, qui a fait l'objet d'un amendement technique. Toutefois, cela ne touchera aucunement l'article 11.

Mme Copps: Très bien.

L'article 11 est adopté.

Article 12—*Pouvoir réglementaire*

M. Cassidy: Y a-t-il des changements importants entre ces pouvoirs et les pouvoirs actuels de la commission au niveau de leur application générale? C'est un article long et compliqué, et c'est pour cela que je vous pose cette question.

M. McCormick: Non, il reprend l'article 19 de la LRTFP. Il n'y a qu'une seule légère variante. En vertu de la LRTFP, la commission a des pouvoirs réglementaires pour ce qui est d'inscrire toute modification au processus de règlement des litiges. Ce libellé a été exclu du projet de loi C-45.

M. Cassidy: Pourquoi?

M. McCormick: Parce qu'en vertu de la LRTFP, il y deux mécanismes de règlement des conflits...

M. Cassidy: Je vois.

M. McCormick:... tandis qu'en vertu du projet de loi C-45, un seul mécanisme est prévu.

M. Cassidy: Et comme ce projet de loi ne reconnaît pas la voie de la conciliation-grève, il n'est pas nécessaire d'accorder à la commission le pouvoir d'y apporter des changements.

M. McCormick: En effet. C'est pour cela qu'elle n'a pas de pouvoir réglementaire à cet égard.

M. Cassidy: Les membres du Comité comprendront que je m'oppose à cette lacune, mais c'est une question de logique, et ce n'est pas le moment d'en discuter.

[Text]

obviously a consequential issue and this is not the place to discuss that particular issue.

Clause 12 agreed to.

On clause 13—*Complaints*

Mr. Cassidy: My question will be the same here. To what extent does this differ, if at all, from the PSSRA?

Mr. McCormick: It is identical to section 20 of the PSSRA.

Ms Copps: I have another question on that, because at one point, and maybe it is going to be dealt with later on, but there is a bit of confusion now in terms of the wording about complaints that may be levied by an individual employee and then who represents them.

There is nothing in the way of an amendment here, but later on the definition of an employee for the purposes of shared cost states an employee who presents a grievance. And in this particular clause, it seems a bit confusing because on the one hand the board claims that it will only deal with individual grievances when it deals with issues of certification. And here you are suggesting that you will deal with individual grievances or complaints of "an employee organization or any person acting on its behalf", which is a little different from what you say later on. Later on you say that only individual employees can grieve.

Mr. McCormick: That is with respect to the presentation of a grievance or referring it to adjudication.

Ms Copps: Right.

Mr. McCormick: The complaints clause though is not limited to employees. Anyone can bring a complaint.

Ms Copps: Okay.

Mr. Cassidy: Anyone can bring a complaint?

Mr. McCormick: It just reads:

13.(1) The Board shall examine and inquire into any complaint made to it that an employer or any person acting on its behalf, or that an employee organization or any person acting on its behalf, . . .

So it is not limited to an employee bringing the complaint, although probably 100% of them are from employees.

Mr. Cassidy: Does that mean that a Member of Parliament could? We have an unusual situation in the sense that the members are not employees of the employer and are kind of free agents or wild cards in this particular area. Could a Member of Parliament who was concerned about some problem bring a complaint?

Mr. McCormick: Technically, or theoretically, I suppose they could, although I think they would have to establish some nexus or interest in it rather than just a broad base.

[Translation]

L'article 12 est adopté.

Article 13—*Plaintes*

M. Cassidy: Ma question est encore la même. Dans quelle mesure cet article diffère-t-il, le cas échéant, de la LRTFP?

M. McCormick: Il est identique à l'article 20 de la LRTFP.

Mme Copps: Je voudrais poser une autre question à ce sujet. Peut-être en discuterons-nous un peu plus tard, mais je trouve le libellé un peu confus quant aux plaintes qu'un employé peut déposer pour son propre compte et quant à la personne qui peut le représenter.

Je n'ai pas d'amendement à proposer, mais un peu plus tard, dans la définition d'un employé aux fins du partage des coûts, on parle d'un employé qui dépose un grief. Dans cet article particulier, c'est un peu mêlant, car, d'une part, la commission soutient qu'elle n'entendra que les griefs individuels concernant des questions d'agrément. D'autre part, vous semblez dire que vous êtes prêts à entendre les plaintes ou les griefs individuels émanant d'une «organisation syndicale ou d'une personne agissant pour le compte de celle-ci», ce qui diffère un peu de ce que vous dites plus tard. En effet, plus loin, vous dites que seul les employés individuels peuvent déposer des griefs.

M. McCormick: Cela concerne le dépôt d'un grief ou son renvoi en arbitrage.

Mme Copps: Oui.

M. McCormick: L'article concernant les plaintes ne se limite pas aux employés. N'importe qui peut déposer une plainte.

Mme Copps: Très bien.

M. Cassidy: N'importe qui peut déposer une plainte?

M. McCormick: L'article se lit comme suit:

13.(1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle l'employeur ou une organisation syndicale ou une personne agissant pour le compte de celui-là ou de celle-ci . . .

Ça ne se limite donc pas à un employé qui déposerait une plainte, même si à peu près toutes les plaintes sont déposées par des employés.

M. Cassidy: Est-ce que cela signifie qu'un député pourrait déposer une plainte? Nous nous trouvons dans une situation un peu spéciale, car les députés ne sont pas des employés; ils sont en quelque sorte des agents libres dans ce domaine. Est-ce qu'un député pourrait déposer une plainte au sujet d'une situation qui le préoccupe?

M. McCormick: Techniquement ou théoriquement, j'imagine que oui. Cependant, il devra démontrer quel intérêt il porte envers la question, car il ne pourra pas déposer une plainte fondée sur des généralités.

[Texte]

Mr. Cassidy: Since the members are in fact served by the House of Commons, their interest is pretty much self-evident, is it not?

Mr. McCormick: It is possible the board could interpret it that way.

Mr. Cassidy: Then who else could bring a complaint, apart from an employee?

Mr. McCormick: As I say, it is not limited to an employee. Theoretically anyone could.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Members of the public?

Mr. McCormick: Theoretically they could. But again I say the board would probably require some interest from the complainant. You would have to have some direct interest in the matter.

Ms Copps: For example, if you applied for a job and you were denied a job on the basis of racial discrimination, you could then bring a complaint presumably.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Perceived racial discrimination.

Ms Copps: I am just saying that would give you grounds and an interest in laying a complaint, presumably.

Mr. McCormick: Provided the basis of your complaint fit one of the paragraphs (a) through (d). In that case, it would probably have to be under paragraph (a).

Ms Copps: Under prohibition.

Mr. McCormick: Yes.

Clause 13 agreed to.

On clause 14—*Where order not complied with*

• 1005

Mr. Cassidy: I would like to ask . . . [Inaudible—Editor] . . . in the PSSRA, and what it suggests is that if the board tells the employer, the House of Commons, to do something and the employer fails to comply, at that point the powers of enforcement are then basically that it is hit over the head with a pile of limp spaghetti. What is the parallel within the Public Service? What powers does the board have when a federal government department, for example, fails to comply with a board order, or when the Treasury board fails to comply?

Mr. McCormick: The remedial authority under the PSSRA is essentially the same; it is somewhat modified here, but the substance is the same. If the board should issue an order and it is not complied with, it lays it before Parliament.

Mr. Cassidy: It lays it before Parliament. In other words, although it seems to be unique, it is in fact parallel. Is that correct?

Mr. McCormick: Yes, that is correct.

Mr. Cassidy: In practice, what has happened? I mean, has the government always done what the board told it to do?

[Traduction]

M. Cassidy: Comme les députés sont servis par la Chambre des communes, il me semble que leur intérêt est assez évident, ne croyez-vous pas?

M. McCormick: La commission pourrait fort bien l'interpréter de cette façon-là.

M. Cassidy: Mais qui d'autre alors pourrait déposer une plainte, outre les employés?

M. McCormick: Je le répète, ça ne se limite pas aux employés. En théorie, n'importe qui peut déposer une plainte.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Les membres du grand public aussi?

M. McCormick: En théorie, oui. Mais encore une fois, la commission demandera sûrement une preuve de l'intérêt du plaignant. Il faudra que le plaignant soit touché directement par l'affaire.

Mme Copps: Si, par exemple, quelqu'un postule un emploi et qu'il se le voit refuser à cause de sa race, il pourrait déposer une plainte de discrimination raciale.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pour cause de discrimination raciale perçue.

Mme Copps: Je voulais simplement dire qu'il y aurait là un motif et un intérêt.

M. McCormick: Il faudrait que le motif de votre plainte cadre dans l'un des paragraphes a) à d). L'exemple que vous donnez cadrerait sans doute dans le paragraphe a).

Mme Copps: Dans les interdictions.

M. McCormick: Oui.

L'article 13 est adopté.

Article 14—*Inexécution de l'ordonnance*

M. Cassidy: J'aimerais demander . . . [Inaudible—Éditeur] . . . dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et j'en déduis que si la commission demande à l'employeur, en l'occurrence la Chambre des communes, de s'exécuter et que l'employeur s'y refuse, la sanction à laquelle l'employeur s'expose est tout à fait émasculée. Qu'advient-il dans la même situation au sein de la fonction publique? De quels pouvoirs dispose la commission lorsque, par exemple, un ministre du gouvernement fédéral refuse d'obtempérer ou lorsque le Conseil du Trésor se refuse à exécuter l'une de ses ordonnances?

M. McCormick: Le pouvoir de redressement donné par la LRTFP est essentiellement le même, même s'il comporte ici une variante. Si la commission rend une ordonnance qui n'est pas respectée, elle la soumet au Parlement.

M. Cassidy: Elle la soumet au Parlement, dites-vous. Autrement dit, tout en paraissant unique, il s'agit en fait d'un cas parallèle, n'est-ce pas?

M. McCormick: Oui, c'est exact.

M. Cassidy: Que s'est-il alors passé en pratique? Le gouvernement obéit-il toujours aux ordres de la commission?

[Text]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Do you mean the Liberal government?

An hon. member: I think that is kind of a tough question to answer.

Mr. McCormick: I will put it this way. An order has never been laid before Parliament.

Mr. Cassidy: Therefore, although things are subject to change, in general it appears that this has been an effective provision, even though it looks a bit weak.

Mr. McCormick: That is correct.

Clause 14 agreed to.

On clause 15—*Powers of board in proceedings*

Ms Copps: I have a question on clause 15. Why has the board chosen to give itself more power than a court of law would have? If you look at line 16, there is a direct proviso that it can do anything it wants, "whether admissible in a court of law or not". I mean, it just seems to be conferring upon itself rather extreme powers.

Mr. McCormick: In the first place, the board did not give itself that authority—Parliament did. The board would very much like to have authority to give itself powers, but unfortunately it does not have that authority.

The purpose is really that we are dealing here with an administrative tribunal, not a court of law. In labour relations proceedings before tribunals, strictly speaking, you get evidence which might not be accepted in a court of law. You may get hearsay evidence, you may get documents that are not necessarily originals, or you may get evidence that may be considered to be less than the best evidence.

The fact that the board can accept it or receive it does not mean it can base its decision on it. Its decision must be based on evidence that has cogency in law.

Ms Copps: Mr. Chairman, is this a reprint from the Public Service Staff Relations Act?

Mr. McCormick: Yes, it is.

Ms Copps: It seems to me that there is a basic flaw in stating you can seek evidence, but your decision must not include that evidence. If you say that it must have cogency in law, why are you seeking evidence which should not be utilized in the decision?

Mr. McCormick: When I say "cogency in law", I mean, for example, the board could not decide a matter solely on the basis of hearsay evidence. Through the course of testimony, some hearsay evidence may come in. This is not unusual; it is in fact common in labour relations tribunals.

Mr. Lewis: My guess would be that more often than not, this might work in favour of the employee.

[Translation]

M. Turner (Ottawa—Carleton): Vous voulez dire le gouvernement libéral?

Une voix: Voilà une question à laquelle il est bien difficile de répondre.

M. McCormick: Disons que le Parlement n'a jamais été saisi d'une ordonnance.

M. Cassidy: Il semblerait donc que, bien que rien ne soit immuable, cette disposition, si timorée qu'elle paraisse, s'est avérée en réalité efficace.

M. McCormick: C'est exact.

L'article 14 est adopté.

Article 15—*Procédure devant la Commission*

Mme Copps: J'ai une question qui porte sur l'article 15. Pourquoi la commission s'est-elle attribuée plus de pouvoirs que n'en a un tribunal? Il est en effet dit, aux lignes 18 et 19, que la commission peut agir selon son bon plaisir «qu'ils (les éléments de preuve et les renseignements) soient admissibles ou non en justice». Il me semble qu'elle s'arroge ici des droits excessifs.

M. McCormick: En premier lieu, la commission ne s'arroge pas ce pouvoir, c'est le Parlement qui le fait. La commission aimerait beaucoup s'attribuer des pouvoirs, mais elle n'en a malheureusement pas le droit.

En réalité, nous avons affaire là à un tribunal administratif, et non à un tribunal judiciaire. Il faut reconnaître que dans une procédure portant sur les relations du travail, les tribunaux acceptent des preuves qui ne seraient pas acceptables en cour. Vous avez des preuves par ouï-dire, des documents qui ne sont pas nécessairement les originaux ou des témoignages qui ne sont pas entièrement satisfaisants.

Mais si la commission est autorisée à entendre ou recevoir ces preuves, cela ne signifie pas pour autant qu'elle fonde sa décision là-dessus; sa décision doit en effet s'appuyer sur des preuves bien fondées en droit.

Mme Copps: Monsieur le président, est-ce là un exemplaire de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique?

M. McCormick: Oui, effectivement.

Mme Copps: Il me semble qu'en déclarant que vous pouvez entendre des preuves, mais que vous ne devez pas vous appuyer sur elles pour fonder votre décision, il y a là une contradiction fondamentale. Si les preuves doivent être fondées en droit, pourquoi chercher des preuves dont vous ne tiendrez pas compte pour votre décision?

M. McCormick: Lorsque je dis «preuves fondées en droit» j'entends par là, par exemple, que la commission ne peut trancher une question en se fondant uniquement sur une preuve par ouï-dire. Il se peut que des preuves par ouï-dire soient introduites au cours des témoignages, ce qui n'est nullement exceptionnel; c'est même fréquemment le cas devant les tribunaux des relations de travail.

M. Lewis: Le plus souvent, j'imagine, cela pourrait tourner à l'avantage de l'employé.

[Texte]

The Chairman: I think what the thing is saying is that in law there are some very stringent rules as to what you may and may not hear; whether or not it is glaringly obvious, you sometimes may not hear it. In this case, I gather what you are saying is that if it is glaringly obvious, you can indeed hear it, even though . . .

Mr. McCormick: That is correct.

Clause 15 agreed to.

On clause 16—*Application of orders*

Mr. Cassidy: Is this parallel to the act?

Mr. McCormick: Yes, it is parallel to section 24 of the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Cassidy: Okay. When you say parallel, what do you mean?

Mr. McCormick: It is identical.

Clause 16 agreed to.

On clause 17—*Review or amendment of orders*

Mr. Cassidy: Is this also parallel to the act?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes, it is. We were given a supplementary to this. Did you get it, Mike?

Mr. Cassidy: Were we given a supplementary?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes, we were.

Mr. Cassidy: I am sorry, but I . . .

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is all there. It compares the Public Service Staff Relations Act to this bill.

The Chairman: It was in the yellow folder you were given the other day.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is all there.

An hon. member: That is being very efficient.

• 1010

Ms Copps: Mr. Chairman, I would like to know how clause 7 complies with clause 14. In clause 14 you are required, if an action is not complied with, that it be reported to Parliament, and in clause 17 you are giving it power to review its decision. So it is sort of an either-or proposition, is it not?

Mr. McCormick: No, clause 14 relates only to complaints and an order made with respect to a complaint. Clause 17 covers all board decisions, orders, directives, whatever. Most times when an order or a decision is issued, it is not subject to change. It is final. But occasionally there may be an application to amend or vary the award decision or order made.

Ms Copps: Yes, but if it is made . . . I do not know. It seems to me that, if I look at the worst-case scenario where an order

[Traduction]

Le président: Ce que cela revient à dire, à mon avis, c'est qu'il existe en droit des règles très strictes sur l'admissibilité des preuves; il arrive que celles-ci ne soient pas admissibles, même lorsqu'il s'agit d'une évidence qui saute aux yeux. Dans ce cas, vous voulez sans doute dire que si une preuve est évidente, vous pouvez l'entendre même si . . .

M. McCormick: C'est bien cela.

L'article 15 est adopté.

Article 16—*Application des ordonnances*

M. Cassidy: Est-ce parallèle à la loi?

M. McCormick: Oui, c'est parallèle à l'article 24 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Cassidy: Qu'entendez-vous au juste lorsque vous dites «parallèle»?

M. McCormick: Que c'est identique.

L'article 16 est adopté.

Article 17—*Révision ou modification des ordonnances*

M. Cassidy: Est-ce également parallèle à la loi?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui. On nous a distribué une note supplémentaire là-dessus; l'avez-vous reçue, Mike?

M. Cassidy: Est-ce que nous avons reçu une note supplémentaire?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui, nous en avons reçu une.

M. Cassidy: Excusez-moi, mais je . . .

M. Turner (Ottawa—Carleton): Toute la question y est exposée; il y a une comparaison entre ce projet de loi et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Le président: C'est dans la chemise jaune qui vous a été remise l'autre jour.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Tout s'y trouve.

Une voix: Un bel exemple de bonne organisation.

Mme Copps: Monsieur le président, j'aimerais savoir comment l'article 17 s'harmonise avec l'article 14. L'article 14 prévoit, en cas d'inexécution de l'ordonnance, de faire déposer une copie de l'ordonnance devant chaque Chambre du Parlement, alors que l'article 17 autorise la Commission à réviser ses décisions. Elle est donc ainsi placée devant une sorte d'alternative, n'est-ce pas?

M. McCormick: Non, l'article 14 ne porte que sur les plaintes et les ordonnances rendues à la suite d'une plainte. L'article 17, lui, porte sur toutes les décisions, ordonnances, directives ou autres de la Commission. La plupart du temps, une ordonnance ou décision est définitive, et une fois rendue, elle n'est pas censée être modifiée, mais il arrive parfois qu'une demande soit faite de modifier la décision arbitrale ou l'ordonnance.

Mme Copps: Oui, mais si elle est rendue . . . Je ne sais pas au juste, mais il me semble qu'en imaginant le pire, par

[Text]

is made and there is non-compliance, there is a provision under the bill that they must report to Parliament within 15 days. What prevents them from coming back and reworking the order, that is, "review, rescind, amend, alter or vary" the order before the 15-day period is up? In this case, the original intent of clause 14 has been abrogated.

Mr. McCormick: I could not think of any possible situation in which the board would go ahead and file before Parliament an order and then turn around and change the order.

Ms Coppins: No, no.

Mr. McCormick: It is the discretion of the board under clause 17.

Ms Coppins: Mr. Chairman, in clause 14, I am suggesting that the board is directed, once an order has been made, if there is non-compliance, to table the order within 15 days to the Parliament.

Mr. McCormick: Yes.

Ms Coppins: In clause 17, you are conferring upon the same board the power to change the order. Now what prevents the board, before it tables an order in Parliament . . . ? Let us say a situation arises where a department or one office in Parliament is in non-compliance with an order of the board. What prevents the board from then reviewing, rescinding, amending, or altering the order so that it does not have to put it into the parliamentary process within 15 days, as required by clause 14?

Mr. McCormick: The board would only review, alter, amend on an application. Let us take the example you made. If an order was made under clause 14 and if the employer was unhappy with the order, presumably it would apply to the board to have it reviewed. Now at this time, of course, there has been no order laid before Parliament.

Ms Coppins: But by—

Mr. McCormick: But if the employer convinced the board it was proper to amend it or review it, then they would. Otherwise, they would not and the initial order would stand.

Mr. Lewis: You are saying that, in order to give him an opportunity to have a second look at what they have done and avoid going to Parliament, you are giving them the power in clause 17 to review what they did.

Mr. McCormick: This is right. But clause 17 goes far beyond the order made under clause 14. It covers all board decisions.

Mr. Lewis: This is what Sheila was worried about.

Ms Coppins: I understand it. But it seems to me that unless you have a very specific process laid out for reviewing, rescinding, amending, or altering of orders . . . you are suggesting the employer may come back. Can the employer come back? Can the employee come back?

Mr. McCormick: Oh, of course.

[Translation]

exemple le cas où une ordonnance est rendue sans qu'il y ait soumission, l'une des dispositions de la loi prévoit qu'il faut faire rapport au Parlement dans les 15 jours. Qu'est-ce qui les empêche alors de modifier entre temps l'ordonnance, de la «réviser, annuler ou modifier» avant que la quinzaine ne soit écoulée? Dans ce cas, on irait à l'encontre de l'intention originelle de l'article 14.

M. McCormick: Je ne puis imaginer de situation dans laquelle la Commission déposerait une ordonnance devant le Parlement pour ensuite la modifier.

Mme Coppins: Non, non.

M. McCormick: Aux termes de l'article 17, c'est laissé au pouvoir d'appréciation de la Commission.

Mme Coppins: Monsieur le président, il est demandé à la Commission, dans l'article 14, une fois l'ordonnance rendue et en cas de non-soumission, de déposer, dans les 15 jours, l'ordonnance devant le Parlement.

M. McCormick: C'est bien cela.

Mme Coppins: Or à l'article 17, vous conférez à cette même Commission le droit de modifier l'ordonnance. Qu'est-ce qui empêche la Commission, avant de déposer une ordonnance au Parlement . . . ? Imaginons que se présente le cas suivant: un ministère ou un bureau du Parlement refuse d'obéir à une ordonnance de la Commission. Qu'est-ce qui empêche cette dernière de réviser, annuler ou modifier l'ordonnance afin de ne pas avoir à l'introduire dans la procédure parlementaire dans la quinzaine, comme l'exige l'article 14?

M. McCormick: La Commission ne réviserait, annulerait ou modifierait ses décisions que sur demande. Prenons votre propre exemple: si une ordonnance était rendue aux termes de l'article 14 et si l'employeur n'en était pas satisfait, il s'adresserait probablement à la Commission pour la faire réviser. À ce moment-là, bien entendu, le Parlement n'en a pas été saisi.

Mme Coppins: Mais à . . .

M. McCormick: Mais si l'employeur parvient à convaincre la Commission qu'elle devrait réviser ou modifier sa décision, elle le ferait et dans le cas contraire, elle n'en ferait rien et l'ordonnance originelle serait maintenue.

M. Lewis: Vous dites donc que vous lui donnez la possibilité de réexaminer ce qu'elle a fait et d'éviter d'aller devant le Parlement, vous l'autorisez à l'article 14 de réviser ce qu'elle a fait.

M. McCormick: C'est exact, mais l'article 17 va bien au-delà de l'ordonnance prise aux termes de l'article 14, il porte sur toutes les décisions de la Commission.

M. Lewis: C'est précisément ce qui inquiétait Sheila.

Mme Coppins: Je comprends, mais il me semble que, sauf procédure spécialement prévue pour réviser, annuler ou modifier les ordonnances . . . Vous proposez à l'employeur de revenir. L'employeur peut-il revenir? L'employé peut-il revenir?

M. McCormick: Certainement.

[Texte]

Ms Copps: And where is that written into the act? In what way?

Mr. McCormick: It is not. Clause 17 is an enabling clause and allows the board to do this. It could do it on its own initiative or it could certainly do it in the application of either party.

Ms Copps: Personally, Mr. Chairman, I find it to be far too wide-ranging. You have stated in clause 14 that you want compliance or tabling in Parliament within 15 days. Presumably, if you are calling for tabling in Parliament within 15 days, you feel an order should be complied with. I am not objecting to having some possibility for appeal, but it should be written into the act. I do not think it should be absolutely discretionary on the board's part. There should be a formula for right of appeal, etc. Is this clause exactly the same as the section in the PSSR Act?

Mr. McCormick: Yes, it is identical to section 25.

Ms Copps: Well, it just seems to me it is too wide-ranging, without giving any sort of steps that might be followed for an appeal. It is just an overall mandate to the board to ignore any order that it has been . . .

Mr. McCormick: Well, clause 17 is not an appeal; all it is is a review. And the board would only review, for example, where there was—

• 1015

Ms Copps: It says "any decision or order made by it".

Mr. McCormick: Yes.

Ms Copps: They can review, rescind, amend, alter or vary any order made by it.

Mr. McCormick: That is correct, but it is not by way of an appeal. The only way the board would exercise any of that authority would be, for example, if it were shown that evidence crucial to the determination of the issue was not available at the time the original order was made.

Ms Copps: Well, that should be written into the bill. I do not think that should be discretionary. Where is that written into the bill?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It refers to the board.

Ms Copps: I understand that. But you see, Barry, the way it is set up now, let us say the board issues an order to the Speaker's office—I am just thinking of a hypothetical situation—compliance within 15 days or there is a report to Parliament. If the board is put in a position where they do not want to report to Parliament, we are giving them in clause 17 wide-ranging powers to amend, review, rescind, alter or vary an order that it has already made, without necessarily suggesting that the review or the rescinding may occur after the introduction of new evidence or substantive methods for taking this. What you are doing is giving them the absolute power in clause 17 that really nullifies clause 14.

[Traduction]

Mme Copps: Et comment la loi prévoit-elle cela? De quelle façon?

M. McCormick: Cela n'y figure pas. L'article 17 est une disposition habilitante qui autorise la Commission à le faire soit sur sa propre initiative, soit assurément, à la demande de l'une ou l'autre partie.

Mme Copps: Personnellement, monsieur le président, je trouve cette disposition beaucoup trop large. Vous avez déclaré à l'article 14 que vous demandez la soumission à l'ordonnance et qu'à défaut, vous déposez, dans les 15 jours, l'ordonnance devant le Parlement. Le fait d'envisager cette dernière mesure signifie, selon toute vraisemblance, que vous entendez faire respecter l'ordonnance. Je ne vois pas d'objection à la possibilité d'interjeter appel, mais elle devrait être prévue par la loi et non laissée entièrement au pouvoir d'appréciation de la Commission. Il devrait y avoir une formule pour le droit d'appel, etc. Cette disposition est-elle identique à celle de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique?

M. McCormick: Oui, elle est identique à l'article 25.

Mme Copps: Eh bien, elle me paraît trop vague, et n'indique aucunement les démarches à suivre pour interjeter appel. C'est un mandat général donné à la Commission d'ignorer toute ordonnance qui a été . . .

M. McCormick: Mais, il n'est pas question d'appel, dans l'article 17, seulement de révision. Et la Commission ne réviserait que s'il y avait, par exemple . . .

Mme Copps: Il y est dit «ses décisions ou ordonnances».

M. McCormick: C'est exact.

Mme Copps: La commission peut réviser, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances.

M. McCormick: C'est exact, mais pas sur appel. La seule circonstance où la commission exercerait ce pouvoir, c'est s'il s'avérait que, lorsque l'ordonnance a été rendue, certaines preuves déterminantes faisaient défaut.

Mme Copps: Eh bien, il faudrait le dire dans la loi, et non le laisser au pouvoir d'appréciation de la commission. Dans quelle partie de la loi en est-il fait mention?

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est à propos de la commission.

Mme Copps: Je comprends bien. Mais vous voyez, Barry, la situation se présente actuellement ainsi: supposons que la commission, dans une situation hypothétique, envoie une ordonnance au bureau du président de la Chambre en exigeant la soumission dans les 15 jours, faute de quoi elle déposera un rapport au Parlement. Si la commission est dans une situation où elle ne tient pas à faire un rapport au Parlement, nous lui donnons, avec l'article 17, toute latitude pour réviser, annuler ou modifier une ordonnance qu'elle a déjà rendue, sans exiger nécessairement qu'il ne soit procédé à cette révision ou annulation qu'après la présentation de nouvelles preuves ou de faits précis permettant d'obtenir celles-ci. Ce que vous faites

[Text]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I think Mr. McCormick said that there is an appeal process.

Ms Copps: That is not written into the act. He is just saying that this is giving them the power to do so based on their own discretion. It is totally discretionary. There are no steps to be taken to say you reapply for a hearing or you have an appeal or whatever.

Mr. McCormick: It is the same provision that is in Part V of the code, and I think a similar provision is in most labour legislation. Obviously labour boards, dealing as they do with day-to-day issues, where circumstances change, have to have that kind of authority to be able to comply with the matters before it.

The Chairman: I am sorry, Mr. Lewis, do you want to make a comment?

Mr. Lewis: Just, I guess, to reiterate that I can see the sense of their having an opportunity to change their mind.

The Chairman: It sounds to me as though what Ms Copps has come across is something in the PSSRA that she feels might be abused when it is applied to this situation, but since it is there and it has been in a number of other pieces of legislation, perhaps we can let it work for a little while. If Parliament set the bill, probably Parliament can change the bill if there are mistakes made.

Ms Copps: Yes, Mr. Chairman, I do not want to pursue it beyond this, because I think there may be avenues that this could work, but I think the way it is currently structured, to say that the decision is... If an employer wants to appeal an order, that is to the discretion of the board. The board may say yes or no. An employee may want to appeal the same order, and if there is nothing written in law to suggest it is appealable under these circumstances or there is nothing prescribed in law, and it is absolutely discretionary, then any employee who is refused the right of appealing an order would have no recourse the way we are setting this act up right now. So I have a problem with it.

If you look at the Ontario Human Rights Act, there is a good example where you have a board convening. If in fact there is further evidence, there is a set procedure that you can fall on that will kick into place.

The Chairman: I am in the the position that I have no amendments to this clause. I am sorry. Can we now deal with the clause?

Ms Copps: I am opposed.

Clause 17 agreed to: yeas, 3; nays, 1

On Clause 18—*Application by employee organization*

The Chairman: Clause 18 has to do with application by an employee organization, and this now is in division II under

[Translation]

revient à leur donner, dans l'article 17, un pouvoir absolu qui, en réalité, annule l'article 14.

M. Turner (Ottawa—Carleton): M. McCormick disait, je crois, qu'il existait un processus d'appel.

Mme Copps: Mais ce n'est pas incorporé à la loi. Il dit simplement qu'on leur donne le pouvoir d'agir ainsi en s'en remettant à leur appréciation. On leur laisse entièrement carte blanche. Rien ne précise qu'il faut demander une nouvelle audience ou interjeter appel, par exemple.

M. McCormick: C'est la même disposition qu'on retrouve à la Partie V du code, et je crois qu'il existe une disposition semblable dans la majorité des législations du travail. Il est évident que les tribunaux qui s'occupent des litiges en matière de travail et qui ont à juger de cas d'actualité, où les circonstances changent, doivent être investis de ce genre de pouvoir afin d'être en mesure de trancher les différends dont ils sont saisis.

Le président: Excusez-moi, monsieur Lewis: est-ce que vous aviez un commentaire à faire?

M. Lewis: Simplement pour répéter qu'il faut laisser au tribunal la possibilité de changer d'avis.

Le président: Ce que M^{me} Copps a découvert là, dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, est une disposition qui se prête à l'abus lorsqu'elle est appliquée dans cette situation, mais puisqu'elle s'y trouve, de même que dans plusieurs autres lois, nous pourrions peut-être l'y laisser encore un peu. Puisque le Parlement légifère, il peut également modifier la loi si des erreurs ont été commises.

Mme Copps: Oui, monsieur le président, je n'ai pas l'intention de pousser plus à fond la question, parce que je pense qu'il y a des moyens de s'en accommoder, mais à la façon dont se présente actuellement la loi, d'après laquelle la décision est... Si un employeur veut faire appel d'une ordonnance, c'est laissé à l'appréciation de la commission, qui peut s'y prêter ou s'y refuser. Il peut arriver qu'un employé veuille faire appel de la même ordonnance, et si la loi ne prévoit pas qu'on peut faire appel dans ces circonstances, ou si la loi ne contient pas de dispositions à cet effet, si la question est entièrement discrétionnaire, tout employé qui se voit refuser le droit d'appel n'aurait pas d'autre recours, d'après le libellé actuel de la loi. Je n'en suis donc pas satisfaite.

Si vous examinez la Loi sur les droits de l'homme de l'Ontario, vous y trouverez un bon exemple de convocation d'une commission. S'il y a des preuves supplémentaires, une procédure est prévue qui permet de remettre les choses en place.

Le président: Aucun amendement n'étant proposé à cet article, est-ce que nous pouvons le mettre aux voix?

Mme Copps: Je suis contre.

L'article 17 est adopté par trois voix contre une.

Article 18—*Demande: organisation syndicale*

Le président: L'article 18 porte sur la demande d'une organisation syndicale, et ceci figure maintenant à la Section

[Texte]

collective bargaining and collective agreements. This is the same as the PSSRA.

Clause 18 agreed to

On Clause 19—*Application by council of organizations*

Mr. Cassidy: I have a question on clause 19, Mr. Chairman. I was in fact following what was going on, if not participating in the last vote.

McCormick might be able to help me here. I have proposed an amendment which intends to give to the board the power to certify members' staff on an office-by-office basis or such other basis as the board determines. If I understand this clause 19, we face the situation in which it is very hard to determine what an appropriate grouping of those employees would be. The members direct, hire, fire, supervise, discipline and those kinds of things and they are therefore considered to be the employer. The members are not employees, so it is not like a foreman who maybe has total discretionary control over an employee, but is himself or herself an employee of the employer.

• 1020

Am I correct that the board's power to certify a council of employee organizations could then be used so that if let us say all of the members' employees wanted to form a council, they would be able to seek recognition in that way from the board? Is that correct?

Mr. McCormick: In order to be a council, the constituent components of the council must be employee organizations. As long as they qualified as an employee organization, certainly—

Mr. Cassidy: They must be employees?

Mr. McCormick: They must be determined to be an employee organization, in other words a union.

Mr. Cassidy: Yes, so how does that work then?

Mr. McCormick: If more than one employee organization got together to form a council, then they could apply for certification.

Mr. Cassidy: Would it be open, let us say, to the employees in 20 offices to submit for 20 employee organizations and then, given that this is what they intended to do, to submit either simultaneously or immediately afterwards for approval as an employee organization?

Mr. McCormick: As I say, if they qualified an employee organization, each individual component would then form the council, and the council would apply for certification.

Mr. Cassidy: The employee organizations would not themselves have to be certified.

[Traduction]

II, Négociations collectives et conventions collectives. Il en est de même dans la LRTFP.

L'article 18 est adopté.

Article 19—*Demande: confédération*

M. Cassidy: J'ai une question relative à l'article 19, monsieur le président. Bien que je n'aie pas participé au dernier vote, je n'en ai pas moins suivi ce qui se passait.

M. McCormick pourra peut-être m'aider sur ce point. J'ai proposé un amendement qui vise à donner à la commission le pouvoir d'agréer le personnel des députés, le cas de chaque bureau étant considéré individuellement, ou selon tout autre critère adopté par la commission. Si j'ai bien compris l'article 19, nous nous trouvons devant une situation dans laquelle il est très difficile de déterminer ce qui constituerait une confédération de ces employés. Les députés dirigeant, embauchent, renvoient, surveillent et disciplinent leurs employés, ils sont donc tenus pour être l'employeur. Ils ne sont pas aussi des employés, c'est-à-dire qu'ils n'agissent pas comme des contremaîtres qui tout en ayant un pouvoir discrétionnaire total sur un employé, demeure lui-même ou elle-même employé.

Ai-je raison de dire que les pouvoirs dont dispose la Commission pour accréditer un conseil d'organisations d'employés peuvent aussi servir à reconnaître un conseil constitué de tous les employés d'un député? Est-ce exact?

M. McCormick: Pour que des groupes se constituent en conseil, il faut que chacun représente des organisations d'employés. Dès lors qu'ils sont reconnus comme organisations d'employés, alors certainement...

M. Cassidy: Il faut qu'il s'agisse d'organisations d'employés?

M. McCormick: Oui, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un syndicat.

M. Cassidy: Ouille, et dans ce cas alors, comment les choses fonctionnent-elles?

M. McCormick: Si au moins deux organisations d'employés se réunissent afin de constituer un conseil, elles peuvent demander une accréditation.

M. Cassidy: Est-ce que les employés de 20 bureaux de députés pourraient demander de constituer 20 organisations d'employés puis demander en même temps ou immédiatement après la reconnaissance de leur organisation?

M. McCormick: Je le répète, si ces groupes d'employés se sont faits reconnaître comme organisation d'employés, chaque groupe peut alors se réunir aux autres afin de former le conseil, et ce dernier peut demander l'accréditation.

M. Cassidy: Les groupes d'employés ne seraient pas tenus eux-mêmes d'être accrédités.

[Text]

Mr. McCormick: That is correct. Only the council would have to be certified.

Mr. Cassidy: If they could demonstrate that they were able to be certified, then they could come together and seek to form a council, is that right?

Mr. McCormick: They could apply. If the board was satisfied that they were employee organizations and had formed a council, then presumably they could be certified.

Mr. Cassidy: Under those circumstances, what is the situation with the group of employers who form the counterpart of that council of employee organizations? Those employers would need to work as a group in any bargaining that took place with the council. Is that right?

Mr. McCormick: There is no provision for the counterpart to a council of employee organizations. The employers are defined and each would be separate and distinct.

Mr. Cassidy: The council would then deal with each individual employer, or how would that work?

Mr. McCormick: They presumably would, yes.

Mr. Cassidy: Can you elaborate a bit more on that? Is there any precedent for this within the Public Service, PSSRB jurisdiction?

Mr. McCormick: There is precedence for certification of a council. But the situation is different here in that under the PSSRA, on certifications, you are dealing with either Treasury Board as the employer with respect to central administration or one of the various separate employers.

There are also provisions by which the board, in determining the bargaining units, cannot cross category lines. So even though you may have a council under the Public Service Staff Relations Act, you would still be dealing only with one employer.

Mr. Cassidy: The act is therefore silent on that particular area, because there is no need . . .

Mr. McCormick: That is correct. What might happen would depend on how the board dealt with each application for a council.

Mr. Cassidy: I do not want to pursue this any longer, Mr. Chairman. But if I understand it correctly, we should be alive to that particular question. There might be a consensus within the committee that this is the route to go in order to avoid getting ourselves into a tangle. But whatever we do probably will not directly affect clause 19.

Mr. McCormick: I would not think so, but again it will depend on the circumstances the board deals with at the time.

[Translation]

M. McCormick: C'est exact. Seul le conseil y serait tenu.

M. Cassidy: Si ces groupes d'employés peuvent prouver qu'ils pouvaient obtenir l'accréditation, alors ils pourraient se réunir afin de constituer un conseil, c'est bien cela?

M. McCormick: Ils pourraient faire une telle demande. Si la commission est convaincue qu'il s'agit bel et bien d'organisations d'employés et si ces dernières ont formé un conseil, alors on peut supposer qu'il peut y avoir accréditation.

M. Cassidy: Dans de telles circonstances, qu'arrive-t-il au groupe d'employeurs qui forment le pendant de ces organisations d'employés? Est-ce que ces employeurs doivent se réunir eux aussi en groupe au moment de toute négociation avec le conseil?

M. McCormick: On ne prévoit aucun pendant au conseil des organisations d'employés. Les employeurs sont déjà définis, et chacun d'entre eux est distinct.

M. Cassidy: Le conseil traiterait alors avec chaque employeur séparément, enfin comment les choses fonctionneraient-elles?

M. McCormick: Oui, c'est probablement ainsi que les choses se feraient.

M. Cassidy: Pouvez-vous développer cet aspect davantage? Y a-t-il un précédent à cet égard au sein de la Fonction publique, c'est-à-dire des services qui relèvent de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique?

M. McCormick: Il existe un précédent pour ce qui est de l'accréditation d'un conseil. Toutefois la situation dont nous sommes saisis est différente de celle des services régis par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique car dans ce dernier cas, pour ce qui est des accréditations, on fait affaire soit avec le Conseil du Trésor, considéré comme l'employeur, soit avec les divers employeurs.

Aussi, certaines dispositions établissant les unités de négociation empêchent le conseil de ne pas tenir compte de ces catégories. Cela signifie que même si un conseil relève de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, vous ne traiterez quand même qu'avec un seul employeur.

M. Cassidy: La loi ne dit donc rien sur ce domaine précis parce qu'il n'y a aucun besoin de . . .

M. McCormick: C'est exact. Les résultats dépendent de l'accueil réservé par la Commission à chaque demande de création d'un nouveau conseil.

M. Cassidy: Je n'ai pas d'autres questions à poser là-dessus, monsieur le président. Toutefois, si j'ai bien compris, nous devrions être assez sensibles à cette question. C'est peut-être la voie que notre Comité devrait suivre si nous voulons éviter de nous embourber dans des situations problématiques. J'ajoute que quoi que nous fassions, cela n'aura probablement pas de répercussions directes sur l'article 19.

M. McCormick: C'est juste mais encore une fois, cela dépendra de l'accueil réservé par la Commission selon les circonstances.

[Texte]

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am happy to let clause 19 go, but with the understanding that should there be a need for consequential changes, we would be able to come back to it.

• 1025

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Just briefly, Mr. McCormick, you mentioned a few moments ago that an employee organization is effectively a union.

Mr. McCormick: Yes. The terminology is different under the PSSRA, and that same terminology is supplied in Bill C-45. An employee organization is really—in the definition section, I believe—it is there.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I saw that, yes.

Mr. McCormick: The only difference is a bargaining agent is an employee organization that has been certified.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Could two groups of employees from two different members' offices constitute an employee organization?

Mr. McCormick: Well, I really cannot respond in a sense to that, because it would depend on the circumstances that the board was confronted with. Even if they were, it would depend on the composition of the bargaining unit whether the board considered it an appropriate unit for collective bargaining.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Okay, thanks.

The Chairman: Ms Copps.

Ms Copps: It has been pointed out to me that 19 is, 18 is, other areas where you talk about, in the French version:

«Demande d'agrément» devrait se lire «Demande d'accréditation». Dans toutes les autres lois, on dit «accréditation» au lieu d'«agrément».

So I think maybe we should have a clean-up clause on that if it is correct, but it has been pointed out to me that in the other acts it is «accréditation», as opposed to «agrément».

The Chairman: Mr. McCormick, can you help us on that?

Mr. McCormick: Not really, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Johnson.

Mr. Peter Johnson (General Counsel, Legislation, Department of Justice): I would have to speak with the draft of the French version. I will note it, if you like. It is: «demander l'agrément», in subclause 19(1).

Ms Copps: Right. At the top of clause 18, you have listed «demander l'agrément». In other words, «agrément» is the French translation for “certification”, when it is always «accréditation» that is the real proper translation.

[Traduction]

M. Cassidy: Monsieur le président, je n'ai plus rien à demander au sujet de l'article 19, je vais donc m'arrêter ici, à la condition que nous puissions y revenir s'il y a lieu de l'amender.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Brièvement, monsieur McCormick, il y a quelques instants, vous avez affirmé qu'une organisation d'employés constitue de fait un syndicat.

M. McCormick: Oui. Les termes sont différents dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et on les retrouve aussi dans le projet de loi C-45. On trouvera la définition d'une organisation d'employés dans la partie réservée aux définitions.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui, j'ai vu cela.

M. McCormick: La seule différence est qu'un agent négociateur correspond à une organisation d'employés accrédités.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Est-ce que deux groupes d'employés provenant des bureaux de deux députés différents peuvent constituer une organisation d'employés?

M. McCormick: Eh bien, je ne suis pas vraiment en mesure de répondre à cela car cela dépend des circonstances dont le conseil peut être saisi. Toutefois, même si c'était possible, cela dépendrait du jugement porté par le conseil. J'entends par là que ces derniers devraient décider si l'unité de négociations est appropriée sous cette forme.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Bien, je vous remercie.

Le président: Madame Copps.

Mme Copps: On m'a mentionné d'autres choses au sujet de l'article 19, ou 18. En effet, dans la version française, on utilise un terme différent de la traduction habituelle pour rendre le terme anglais.

Instead of *Demande d'agrément*, the text should use *Demande d'accréditation* in all the other Acts, the word *accréditation* is used instead of *agrément*.

Peut-être faudrait-il donc insérer une disposition spéciale au sujet de cet emploi si tant est qu'il soit correct, mais on m'a bel et bien dit que dans tous les autres textes de loi, on utilise le terme «accréditation» et non celui d'«agrément».

Le président: Monsieur McCormick, pouvez-vous nous aider?

M. McCormick: Pas vraiment, monsieur le président.

Le président: Monsieur Johnson.

M. Peter Johnson (chef du contentieux, législation, ministère de la Justice): Il faudrait que je discute de la question avec l'équipe de rédaction de la version française. Je prendrais donc note de vos propos. L'expression problématique est «demander l'agrément» au paragraphe 1 de l'article 19.

Mme Copps: C'est cela. Au début de l'article 18, on trouve «demander l'agrément». Autrement dit, «agrément» correspond à l'anglais *certification* alors que la traduction appropriée a toujours été «accréditation».

[Text]

Mr. P. Johnson: Is it used elsewhere in here?

Ms Copps: It is throughout the bill.

The Chairman: I think you have a fair understanding that if we have to come back with a technical detail such as that . . .

Ms Copps: Yes.

Clause 19 agreed to

On clause 20—*Council deemed to be employee organization*

The Chairman: I guess that is part of the question you were doing a minute ago.

Mr. Cassidy: That is right, Mr. Chairman. My comments on clause 19 cover clause 20 as well.

Clause 20 agreed to

On Clause 21—*Where agreement for term of not more than two years*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, with respect to the addition to clause 21, I would assume that in fact this is likely to find its way into the proposed amendments to the PSSRA when they come forward in the near future. Is that right?

Mr. McCormick: My understanding is that it is, but I really have no involvement with the amendments to the PSSRA.

Mr. Cassidy: Okay, well what I am saying is just simply that this is a technical addition for an eventuality that people forgot to put in the first time around.

Mr. McCormick: That is right.

Clause 21 agreed to

On clause 22—*No certification where previous application refused within six months*

Mr. Cassidy: I think that is the same thing.

Clause 22 agreed to

On clause 23—*Determination of unit*

Mr. Cassidy: I have a couple of questions, Mr. Chairman. The first is the significance of the omission not to cross category lines. I do not think I am in disagreement and I presume it is because of the fact that the entity which you are dealing with in the House of Commons is so much smaller than the Public Service that a strict restriction on crossing category lines would lead to a fragmentation of bargaining units. Is that correct?

Mr. McCormick: Yes. I am sorry; what section are at?

Mr. Cassidy: Clause 23. And the guide indicates that a section of the Public Service Staff Relations Act saying that the appropriate unit should not cross category lines has been omitted in Bill C-45. Could you explain why this was done?

[Translation]

M. P. Johnson: Est-ce que ce terme figure ailleurs dans le projet de loi?

Mme Copps: Oui, partout.

Le président: Vous n'ignorez sans doute pas que si nous devons revenir sur un détail technique tel que celui-là . . .

Mme Copps: Oui.

L'article 19 est adopté.

Article 20—*Assimilation d'une confédération à une organisation syndicale*

Le président: Je crois que cela est lié à la question que vous avez posée il y a un moment.

M. Cassidy: C'est juste, monsieur le président. Les remarques que j'ai faites au sujet de l'article 19 englobent aussi l'article 20.

L'article 20 est adopté.

Article 21—*Convention d'une durée maximale de deux ans*

M. Cassidy: Monsieur le président, au sujet de la partie ajoutée à l'article 21, je suppose qu'elle sera probablement intégrée aux amendements proposés à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, amendements qui doivent être présentés bientôt. C'est bien cela?

M. McCormick: C'est bien ce que je crois savoir, mais je n'ai vraiment rien à voir avec les amendements à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Cassidy: Bien, mais tout ce que je dis, c'est que cette précision technique a été ajoutée au cas où on aurait oublié de le faire la première fois.

M. McCormick: C'est exact.

L'article 21 est adopté.

Article 22—*Refus d'agrément*

M. Cassidy: Je crois que c'est la même chose.

L'article 22 est adopté.

Article 23—*Détermination d'une unité de négociation*

M. Cassidy: J'ai quelques questions à poser, monsieur le président. J'aimerais d'abord savoir ce que veut dire l'omission de l'interdiction de franchir les limites des catégories. Je ne suis pas en désaccord, probablement parce que l'entité avec laquelle on doit traiter à la Chambre des communes est de taille bien réduite par rapport à la Fonction publique, à tel point qu'une interdiction très stricte d'aller au-delà de chaque catégorie entraînerait un morcellement des unités de négociation. C'est bien cela?

M. McCormick: Oui. Excusez-moi, mais à quel article sommes-nous rendus?

M. Cassidy: À l'article 23. D'après le guide, une disposition de la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique interdit à une unité de négociation d'aller outre les limites de sa catégorie, or cette disposition a été omise dans le projet de loi C-45. Pouvez-vous nous dire pourquoi?

[Texte]

Mr. McCormick: Well, the determination of occupational categories in occupational groups is really something that is peculiar only to the Public Service.

• 1030

When the Public Service Staff Relations Act came into force way back in 1967, section 26, which is now a spent section of the PSSRA, required the Public Service Commission to specify and define the various occupational groups within each occupational category. There were certain time-limits for that to be done, and there was also an initial certification period to provide for an orderly fashion for certification once the act came into force. But those, as I say, relate really only to the classification structure in the Public Service. The only limitation on the board's authority to determine a bargaining unit was that it could not cross category lines. There were five major occupational categories.

Mr. Cassidy: I have a second question as well. This I think is a bit more technical. There are two or three suggestions for changing clauses 25 and 26. In fact, the government amendment to clause 26, which I assume will be accepted by the committee, at the very least, relates to requiring the PSSRB to accept cards as evidence of support, and therefore as their step to get a representation vote. I am just wondering whether clause 23 does not need some kind of a consequential amendment here, or may need it later, so that it refers to clause 26 as well as clause 18.

I am not sure if that was anticipated. I am quite happy simply to raise the point and suggest that we perhaps stand clause 23 and come back to it after we have dealt with clause 26 when we go through the amendments.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What is the minimum number of employees that would constitute an employee organization?

Mr. McCormick: Two. It has to be more than one. So if you had two, theoretically it could be . . .

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): So to come back to my question of a few moments ago, I see in subclause 23.(1) that the board determines which relevant group constitutes a unit appropriate for collective bargaining. Again, if two persons in an MP's office and two persons in another MP's office were to come together to form a council of organizations, the board then could entertain their application? Or does it not apply to them?

Mr. McCormick: You would have to go back to the definition of "employee" for purposes of Part I. If those people qualified as an employee, presumably then they could.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): And then the board would decide whether or not they could constitute a collective group.

Mr. McCormick: That would be one of the determinations the board would have to make in the certification.

[Traduction]

M. McCormick: Eh bien, l'établissement des catégories d'occupation au sein des groupes n'existe vraiment qu'au sein de la Fonction publique.

Quand la Loi des relations de travail dans la Fonction publique est entrée en vigueur en 1967, l'article 26, qui aujourd'hui est devenu un article échu, exigeait que la Commission de la Fonction publique définisse les différents groupes professionnels dans chaque catégorie professionnelle. Certains délais étaient fixés pour cette tâche, et également on prévoyait une période d'accréditation pour que l'accréditation se fasse d'une façon ordonnée après l'entrée en vigueur de la loi. Mais comme je l'ai dit, il est question uniquement de la classification dans la Fonction publique. La seule limite aux pouvoirs de la Commission de définir une unité de négociations était qu'il était impossible de traverser les lignes des catégories. Cinq catégories professionnelles principales étaient définies.

M. Cassidy: J'ai une autre question. C'est un peu plus technique. Il y a deux ou trois propositions pour changer les articles 25 et 26. En fait, l'amendement du gouvernement à l'article 26, qui sera probablement le minimum accepté par le Comité, prévoit que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit accepter les cartes comme preuve de soutien, et par conséquent, comme mesure pour obtenir un vote. Je me demande si l'article 23 ne doit pas être assorti d'une autre disposition, ou encore plus tard, et comporter une référence à l'article 26 et également à l'article 18.

Je ne sais pas si cela avait été prévu. Pour l'instant, je me contenterai de poser la question, nous pourrions peut-être réserver l'article 23 et y revenir après avoir étudié l'article 26.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Quel est le nombre minimum d'employés qui peuvent constituer une organisation syndicale?

M. McCormick: Deux. Il faut qu'il y ait plus d'une personne. Par conséquent, en théorie, avec deux personnes . . .

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ainsi, pour revenir à ma question de tout à l'heure, dans le paragraphe 23.(1), je vois que la commission détermine quels sont les groupes qui constituent une unité habilitée à négocier collectivement. Encore une fois, s'il y a deux personnes dans un bureau de député et deux autres dans un autre bureau de député qui décident de se regrouper en conseil d'organisation, la commission pourrait-elle étudier leur demande? Ou bien est-ce que cela ne s'applique pas à ces personnes-là?

M. McCormick: Il faudrait revenir à la définition d'un «employé» aux fins de la partie 1. Si ces personnes sont considérées comme des employés, j'imagine que ce serait possible.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Et alors, la commission déciderait qu'ils peuvent ou ne peuvent pas constituer un groupe collectif.

M. McCormick: Ce serait une des choses dont la commission devrait décider dans le cadre de l'accréditation.

[Text]

Mr. Cassidy: Perhaps I can pursue that question. Can you give us some guidance as to how in an MP's office . . . could we run into a kind of impasse where the law eventually gets somewhat changed to permit organization on an office-by-office basis, but then the board turns around and says these people are in a confidential capacity or in a managerial capacity? Every member's office has to have a manager: that is one down. Every member has to have a secretary who is doing confidential work: that is two down. That leaves only one person in the office who can organize, and that is not enough to form a bargaining unit.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): But if they come together with another office, it would be. That is my point.

Mr. Cassidy: I think it might be difficult, because the member might well be considered to be the employer.

The Chairman: That is right.

Mr. Cassidy: Can a group of employees who individually would not be able to be certified become organized and certified as through a council?

Ms Copps: That is what Barry's point was.

Mr. McCormick: I am not sure I understand the—

The Chairman: What the members are saying to you is this. Obviously two employees from any member's office can form a unit. Two members from each of two offices can form a unit for a council.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Right.

The Chairman: What they are asking is can one member from two or three offices become a unit?

Mr. Cassidy: Or a council.

Mr. McCormick: Again, it depends, if you are talking about a council, as to whether—

• 1035

The Chairman: I think in this case they are not talking about the council. They are just talking about a bargaining unit. If they form a bargaining unit, then you obviously can go with another bargaining unit and form a council. I think the question is whether they can form a bargaining unit. This is basically what they are asking.

Mr. McCormick: It would depend. For example, the board's authority under C-45 is limited with respect to certification in dealing only with the employees as defined for purposes of Part I, and only with respect to an employer as defined for purposes of Part I. You have to meet these qualifications.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, let me pursue this a bit. I am sure the reason Mr. Turner raised this question is because we are going to come back, when we get into the areas of amendment, to at least grapple with the question of whether and under what conditions added rights can be given to the

[Translation]

M. Cassidy: J'aimerais assez approfondir cet aspect. Pouvez-vous nous dire comment dans un bureau de député . . . Est-ce que nous pourrions nous heurter à une impasse, par exemple si la loi était changée et autorisait les gens à s'organiser bureau par bureau; ensuite, la commission changerait son fusil d'épaule et déciderait que ces gens-là occupent des postes confidentiels ou des postes administratifs? Chaque bureau de député doit avoir un administrateur, ce qui fait une personne de moins. Chaque député doit avoir une secrétaire qui fait du travail confidentiel: deux personnes de moins. Cela ne laisse qu'une personne dans un bureau qui puisse s'organiser, et ce n'est pas suffisant pour constituer une unité de négociation.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Mais s'ils décident de s'associer à un autre bureau, c'est possible. C'est ce que j'essaie d'expliquer.

M. Cassidy: Cela risque d'être difficile, parce que le député peut être considéré comme employeur.

Le président: Exactement.

M. Cassidy: Est-ce qu'un groupe d'employés qui, individuellement, ne peuvent pas se faire accréditer, peuvent s'organiser et se faire accréditer par l'entremise d'un conseil?

Mme Copps: C'est ce que Barry disait.

M. McCormick: Je ne suis pas certain de bien comprendre le . . .

Le président: En fait, voilà ce que les députés essaient de vous expliquer. De toute évidence, deux employés d'un bureau de député peuvent se constituer en unité. Deux employés de deux bureaux peuvent créer une unité ou un conseil.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Exactement.

Le président: Et ce qu'on vous demande, c'est si les employés seuls de deux ou trois bureaux peuvent se regrouper en unité?

M. Cassidy: Ou en conseil.

M. McCormick: Encore une fois, cela dépend dans le cas d'un conseil de . . .

Le président: Dans ce cas, je pense qu'il ne parle pas du conseil. Il parle uniquement de l'unité de négociation. S'il constitue une unité de négociation, de toute évidence, ils peuvent s'associer à une autre unité de négociation et former un conseil. Mais la question est de savoir s'ils peuvent former une unité de négociation. C'est cela qu'ils veulent savoir.

M. McCormick: Cela dépend. Par exemple, au terme du bill C-45, l'autorité de la commission est limitée pour ce qui a trait de l'accréditation aux employés définis aux fins de la partie 1, et uniquement aux employés définis aux fins de la partie 1. Il faut se conformer à ces critères.

M. Cassidy: Monsieur le président, permettez-moi d'approfondir un peu cet aspect. Je suis certain que si M. Turner a soulevé cette question, c'est que lorsque nous en serons aux amendements, nous allons certainement revenir en arrière et nous demander dans quelles conditions les employés des

[Texte]

members' employees. Right now, they essentially have virtually none. We are to some extent anticipating this discussion. I grant you, as it is drafted right now C-45 does not consider the members' employees to be employees for the purposes of the bill. They do not therefore get bargaining rights. But of course—

The Chairman: With that in mind, Mr. Cassidy, we can move on and stand clause 23, because we are going to ask those questions again when we have done clause 26. We are going to talk to clause 23 at the same time, are we not?

Mr. Cassidy: Let me just ask the question then, because the answer we got from Mr. McCormick begged the question.

If members' employees were considered to be employees for the purposes of the bill, then in this case it is clear two or three employees in a member's office could become certified, or a group of two or three per office could seek to become certified as a council.

Mr. Lewis: A point of order, Mr. Chairman. Would you enlighten me—

The Chairman: What Mr. Cassidy is saying—and I think we really have to cut it off—is if the amendments he is suggesting in clause 26 were to go through, then consequent on that these things could happen. I think it is theoretical for the moment, until we come back to clause 26 and really discuss clause 26.

Mr. Cassidy: The necessary amendments which would in fact have preceded my question go way back to clause 4 or clause 3.

The Chairman: All right. I think we are going to stand clause 23, and we will get back to them.

Mr. Cassidy: I am open to that, Mr. Chairman.

The Chairman: I see your point. We are going to have to have the discussion.

Mr. Cassidy: We will have the discussion at another time.

The Chairman: I am just concerned about having it twice.

Mr. Cassidy: I understand it. If we can get through a lot of this stuff—

The Chairman: Do I have agreement to stand clause 23?

Clauses 23 through 26 inclusive allowed to stand

On clause 27—*Where participation by employer in formation of employee organization*

Mr. Cassidy: I would just like to comment on this. I believe clause 27 parallels what is in the present act. As members know, I have a particular sensitivity in the issue of political rights of employees, but I do not think this is the major purpose of this particular clause.

Clause 27 agreed to

On clause 28—*Effect of certification*

[Traduction]

députés peuvent acquérir des droits supplémentaires. Pour l'instant virtuellement aucun. Dans une certaine mesure, nous nous attendons à cette discussion. Je vous l'accorde, sous sa forme actuelle, le bill C-45 ne considère pas que les employés des députés sont des employés aux fins du bill. Par conséquent, ils n'ont pas de droit de négociation. Mais bien sûr...

Le président: Cela posé, monsieur Cassidy, nous pouvons progresser et réserver l'article 23 car nous reviendrons sur ces questions quand nous en serons à l'article 26. Nous discuterons de l'article 23 en même temps, n'est-ce pas?

M. Cassidy: Permettez-moi de poser une question, car la réponse de M. McCormick suggère immédiatement une autre question.

Si les employés des députés étaient considérés comme des employés aux fins du bill, dans ce cas il est clair que deux ou trois employés d'un bureau de députés pourraient se faire accréditer, ou encore qu'un groupe de deux ou trois personnes par bureau pourraient solliciter l'accréditation en tant que conseil.

M. Lewis: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Pouvez-vous m'expliquer...

Le président: M. Cassidy explique, et je pense que je vais devoir lui enlever la parole, que l'amendement qu'il propose à l'article 26 dépendrait de ce type de circonstance. Pour l'instant, c'est très théorique, du moins jusqu'à ce que nous revenions à l'article 26.

M. Cassidy: Les amendements qui auraient dû précéder ma question remontent aux articles 4 ou 3.

Le président: Très bien. Nous allons donc réserver l'article 23, puis nous reviendrons sur cela.

M. Cassidy: Je n'y vois pas d'inconvénient, monsieur le président.

Le président: Je comprends votre point de vue. Nous aurons cette discussion plus tard.

M. Cassidy: Nous aurons cette discussion à un autre moment.

Le président: Je veux seulement éviter de l'avoir deux fois.

M. Cassidy: Je comprends cela. Si nous pouvons nous débarrasser d'une grande partie de...

Le président: Nous sommes d'accord pour réserver l'article 23?

Les articles 23 à 26 inclus sont réservés.

Article 27—*Participation de l'employeur à la formation d'une organisation d'employés*

M. Cassidy: J'ai quelque chose à dire à ce sujet. À mon avis, l'article 27 reprend les dispositions de la loi actuelle. Comme les députés le savent, les droits politiques sont un sujet qui m'intéresse particulièrement, mais je ne pense pas que ce soit le but principal de cet article.

L'article 27 est adopté.

Article 28—*Effet de l'accréditation*

[Text]

The Chairman: This has to do with the effect of certification. It is a fairly long clause. Are there any questions or comments on clause 28? Ms Copps.

• 1040

Ms Copps: Again, it may be addressed in other amendments, but this particular amendment gives the bargaining unit the right to bargain collectively on behalf of employees and to represent an employee in the presentation or reference of a grievance, which is a little bit different from the other clause on grievance. Do you see any consistencies in the fact that here you are giving them the right to represent an employee in a grievance and in the other clause it is basically up to the employees to represent themselves at a grievance?

Mr. McCormick: I do not think there is any inconsistency in the right to have an employee organization represent them in the presentation of the grievance. There is provision that, if they are a member of a certified bargaining unit—

Ms Copps: Right. Okay, fine.

Mr. McCormick: —they must be represented by the employee organization that represents that unit.

Ms Copps: I am sorry, could you repeat that?

Mr. McCormick: All clause 28 does is give the bargaining agent the right to represent the employee. Under the grievance provisions, the employee must have the approval of and be represented with respect to the presentation of a grievance relating to the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award, and the same applies to refer it to adjudication. But it also provides that, if the employee is to be represented by a union, it must be the union that is certified for the bargaining unit in which he is a member.

Ms Copps: Okay.

The Chairman: Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. McCormick, some question has been raised by the unions involved with this on that specific question. We can get to this later in detail, but it is the intention in amendments put forward, including the broadening of the rights of adjudication and access to adjudication, that where an employee is a member of a bargaining unit the employee must have the consent of the bargaining unit to take a grievance beyond the third stage to adjudication. Is that correct?

Mr. McCormick: Only with respect to contract interpretation.

Ms Copps: And not classification.

Mr. Cassidy: And not classification; I see. Now, you have the interplay, then. The employee organization has the exclusive right to represent the employee. Now, if it is a classification question, then, what about the duty of representation on the part of the union if the union in fact does not believe the employee has a case?

Ms Copps: I am sorry, Mr. Chairman. I do not mean to interrupt you, Michael. The only reason I raised that in the

[Translation]

Le président: Ces dispositions portent sur les effets de l'accréditation. C'est assez long, avez-vous des questions ou des commentaires sur l'article 28? Madame Fox.

Mme Copps: Encore une fois, on en parlera peut-être dans d'autres amendements, mais celui-ci donne à l'unité de négociation le droit de négocier collectivement au nom des employés et de représenter un employé qui dépose un grief; en cela, cela diffère un peu de l'autre article sur les griefs. Est-ce que vous trouvez qu'il est logique de leur donner le droit de représenter un employé à l'occasion du dépôt d'un grief alors que dans l'autre article les employés sont laissés à eux-mêmes lorsqu'ils décident de déposer un grief?

M. McCormick: Je ne vois pas ce qui serait illogique à permettre à une organisation d'employés de les représenter à l'occasion d'un grief. Il y a une disposition qui prévoit qu'un employé qui appartient à une unité de négociation accréditée...

Mme Copps: D'accord, parfait.

M. McCormick: ... doit être représenté par une organisation d'employés qui représentent cette unité.

Mme Copps: Excusez-moi, vous voulez répéter?

M. McCormick: L'article 28 donne simplement à l'agent de négociation le droit de représenter l'employé. Au terme des dispositions sur les griefs, l'employé doit obtenir une approbation pour présenter un grief qui porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; la même chose s'applique à l'arbitrage. Mais cela prévoit également que si l'employé se fait représenter par son syndicat, ce syndicat doit être celui qui est accrédité pour l'unité de négociation à laquelle il appartient.

Mme Copps: D'accord.

Le président: Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur McCormick, les syndicats ont soulevé certaines questions à ce sujet. Nous pourrions revenir sur les détails un peu plus tard, mais est-ce que les amendements proposés, y compris l'élargissement du droit d'adjudication et l'accès à l'adjudication, signifient qu'un employé qui fait partie d'une unité de négociation doit obtenir le consentement de l'unité de négociation pour porter son grief au-delà du troisième stade de l'arbitrage? C'est bien cela?

M. McCormick: Uniquement dans le cas de l'interprétation de contrats.

Mme Copps: Et non dans celui de la classification.

M. Cassidy: Et non pour la classification, je vois. Maintenant, vous avez une certaine interaction. Et l'organisation d'employés a le droit exclusif de représenter l'employé. Maintenant, s'il s'agit d'une question de classification, qu'en est-il des devoirs de représentation du syndicat si le syndicat n'est pas convaincu des mérites de la cause?

Mme Copps: Monsieur le président, excusez-moi. Michael, je ne voulais vous interrompre, mais si j'ai soulevé la question

[Texte]

first place . . . If it does not conflict with this, we are going to have to discuss that again in the other series of amendments. So if does not impinge on this, maybe we could just move through them and then discuss all of those.

Mr. Cassidy: I would like to flag this subparagraph 28.(1)(a)(ii), then, and say that potentially we might have to ask members to re-open it in the unlikely event that there are some problems there. I do see some problems in terms of the proposals the government has.

The Chairman: Would you like to stand it?

Mr. Cassidy: Frankly, I would not mind standing it, Mr. Chairman, yes.

Ms Copps: Mr. Chairman, that is why I asked the question at the beginning as to whether or not any changes would affect this, and counsel said they would not. I do not think there is anything in this that actually would impinge on the other amendments we are going to be proposing. I think this stands alone.

Mr. Cassidy: I think there is something there, Mr. Chairman. If the employee organization has the exclusive right to represent, then you may be in a situation where employees can basically force the union to represent them, because otherwise they cannot get representation.

The Chairman: This is an argument here, and my interest is in getting the bill through. By standing this, we can move on. I think we can come back to it. Can I have agreement to stand clause 28?

Clause 28 allowed to stand.

On clause 29—*Application for declaration that employee organization no longer represents employees*

The Chairman: Now we go to clause 29, and surely we are not really thinking about revoking certifications yet for a little while. Are there any problems with clause 29?

Mr. Cassidy: Could Mr. McCormick explain subclause 29.(3), please, which is not paralleled in the PSSRA?

Mr. McCormick: That is similar to the amendment to subclause 21.(4). It allows the employees in a bargaining unit to apply for revocation of certification 12 months following certification if there is no collective agreement or arbitral award in force.

• 1045

Mr. Cassidy: Previously it was not anticipated that certification might take place but that no collective agreement would ensue.

Mr. McCormick: That is right.

Mr. Cassidy: Okay, that is fine.

Clauses 29 to 32 inclusive agreed to.

[Traduction]

au départ . . . s'il n'y a pas conflit dans ce cas, il va falloir reprendre cette discussion lorsque nous en serons à l'autre série d'amendements. Par conséquent, si vous n'y voyez pas d'inconvénients, nous pourrions passer cela rapidement pour discuter ensuite de tous ces amendements.

M. Cassidy: J'aimerais signaler cet alinéa 28.(1)a)(ii), et prévenir les députés qu'il faudra peut-être demander à réouvrir cet alinéa si nous heurtons à des problèmes ici. J'ai l'impression que les propositions du gouvernement risquent de poser des problèmes.

Le président: Vous voulez le réserver?

M. Cassidy: Franchement, monsieur le président, j'aimerais autant.

Mme Copps: Monsieur le président, c'est la raison pour laquelle je posais la question au début, je vous ai demandé s'il y aurait des changements qui risquaient d'affecter cette disposition et l'avocat nous a répondu que non. Je ne pense pas que cela empiète sur d'autres amendements que nous proposerons. À mon sens, c'est une disposition tout à fait indépendante.

M. Cassidy: Monsieur le président, je pense qu'il y a tout de même un petit problème. Si l'organisation d'employés a le droit exclusif de représenter les employés, on peut concevoir que les employés forcent leur syndicat à les représenter, faute de quoi ils ne seront pas représenter du tout.

Le président: C'est un argument valable, ce qui m'intéresse, c'est d'adopter le bill. Si nous réservons cela, nous pouvons continuer. Nous pouvons toujours y revenir. Nous sommes d'accord pour réserver l'article 28?

L'article 28 est réservé.

Article 29—déclaration portant que l'organisation d'employés ne représente plus les employés.

Le président: Nous passons maintenant à l'article 29, et j'imagine que pour l'instant du moins, il n'est pas question de supprimer les accréditations. Est-ce qu'il y a des problèmes au sujet de l'article 29?

M. Cassidy: Est-ce que M. McCormick pourrait nous expliquer l'alinéa 29.(3) qui n'existe pas dans la Loi des relations de travail dans la fonction publique?

M. McCormick: C'est une disposition similaire à l'amendement à l'alinéa 24.(4). Elle permet aux employés qui appartiennent à une unité de négociation de demander la révocation de l'accréditation 12 mois après l'accréditation à condition qu'aucune convention collective ou décision arbitrale ne soit en vigueur.

M. Cassidy: Auparavant, il n'était pas question d'agrément sans convention collective.

M. McCormick: C'est exact.

M. Cassidy: D'accord, ça va.

Articles 29 à 32 inclusivement adoptés

[Text]

On Clause 33—*Effect of revocation*

Mr. Cassidy: I think, Mr. Chairman, on the question of members' staffs we are probably going to have to draft something which will say "notwithstanding" this particular clause. Otherwise you could have a situation where, since the members change every four years, the members' employees could constantly be in a need to—

The Chairman: That could be a part of your amendment when we get to the—

Mr. Cassidy: I think we may have to do it that way, Mr. Chairman.

Ms Copps: Certainly when the members change, the employees change too, do they not? If they do not have a job, it does not make much sense to be part of the collective bargaining agreement.

The Chairman: Their employers certainly change.

Clauses 33 to 36 inclusive agreed to.

On clause 37—*Notice to bargain collectively*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, we are not labour lawyers here, and that is why I think all of us have some problems in not being as familiar with the act from which we are working as Mr. McCormick is. But since the parallel section in the PSSRA refers to the choice among conciliation, strike, and the arbitration route, and since that question is going to be raised on amendments later, I suggest that we stand clause 37. It is consequential, but nonetheless—

The Chairman: It would only be consequential if the other amendments pass, but I see no problem with that.

Mr. Cassidy: That is correct, yes.

Clause 37 allowed to stand.

Clause 38 agreed to.

On Clause 39—*Continuation in force of terms and conditions*

Mr. Cassidy: I would suggest that in this case for the same reason—that the reference to conciliation in this is omitted—and since we are going to be dealing with that substantively, we may as well just stand this particular clause.

Clause 39 allowed to stand.

On Clause 40—*Request for conciliation*

The Chairman: This is different. This one can well go through, I think.

Mr. Cassidy: I think with clause 40, although the conciliation would lead to other outcomes in other circumstances, the clause itself is okay.

Clauses 40 to 42 inclusive agreed to.

On clause 43—*Time within which agreement to be implemented*

[Translation]

Article 33—*Effet de l'annulation*

M. Cassidy: Monsieur le président, pour ce qui est du personnel des députés, il va probablement nous falloir réviser quelque chose commençant par «nonobstant» cet article. Sinon, puisque les députés changent tous les quatre ans, leurs employés pourraient constamment se retrouver obligés...

Le président: Cela pourrait faire partie de votre amendement lorsque nous en arriverons...

M. Cassidy: C'est peut-être la façon de procéder, monsieur le président.

Mme Copps: Il est évident que lorsque les députés changent, les employés changent aussi, non? S'ils n'ont pas de travail, ils ne sert pas à grand chose, qu'ils soient couverts par une convention collective.

Le président: Leur employeur change certainement.

Articles 33 à 36 inclusivement adoptés.

Article 37—*Avis de négociation collective*

M. Cassidy: Monsieur le président, nous ne sommes pas des spécialistes du droit du travail et je crois que c'est la raison pour laquelle nous ne connaissons pas aussi bien que M. McCormick la loi sur laquelle nous nous fondons. Toutefois, étant donné que l'article parallèle de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique donne le choix entre la conciliation, la grève et l'arbitrage et que nous reviendrons à cette question à propos de certains amendements, je suggère que nous réservions l'article 37. Ce serait des amendements automatiques, mais...

Le président: Ce ne serait automatique que si les autres amendements sont adoptés. En tout cas, je n'y vois pas d'inconvénient.

M. Cassidy: C'est exact.

L'article 37 est réservé.

Article 38 adopté.

Article 39—*Maintien en vigueur des conditions*

M. Cassidy: Pour la même raison—à savoir qu'il n'est pas fait allusion à la possibilité de conciliation—et puisque nous y reviendrons plus tard, je suggère que nous réservions également cet article.

L'article 39 est réservé.

Article 40—*Demande de conciliation*

Le président: Ceci est différent. Je crois qu'on pourrait l'adopter.

M. Cassidy: En effet, pour ce qui est de l'article 40, même si la conciliation pourrait mener dans d'autres circonstances à d'autres résultats, l'article lui-même ne pose pas de problème.

Articles 40 à 42 inclusivement adoptés.

Article 43—*Délai d'application*

[Texte]

[Traduction]

• 1050

Mr. Cassidy: The note is very complicated.

M. Cassidy: La note est très compliquée.

The Chairman: I think this is a good time, while you are reading that, to commend our staff from the library for putting this document together. It is very, very helpful.

Le président: Je pense que, pendant que vous lisez cela, je pourrais en profiter pour féliciter le personnel de la Bibliothèque de ce document. Il est extrêmement pratique.

Mr. Cassidy, have you any problems with clause 43?

Monsieur Cassidy, l'article 43 semble vous embarrasser?

Mr. Cassidy: Yes. I would like to ask about subclause 43.(1). Subclause 43.(1) says that the collective agreement is subject to Parliament appropriating the money that may be required. Now, I understand—and perhaps Mr. McCormick can comment on that—in the case of the Public Service, the government through Treasury Board bargains in good faith, or one assumes in good faith, reaches an agreement, and then commits itself therefor to get the money. If it does not get the money, then it is in breach of the agreement. If it is in breach of agreement, in the end the PSSRB turns around and files an order or a notice with the House to say that the government breached the agreement. But since the government controls Parliament, if they decide to do that, then they take their licks.

M. Cassidy: En effet. J'aimerais poser une question sur le paragraphe 1. Il stipule que la convention collective s'applique sous réserve de l'affectation, par le Parlement, des crédits nécessaires. Or, je crois—et M. McCormick pourrait peut-être préciser la chose—que dans le cas de la Fonction publique, le gouvernement par l'intermédiaire du Conseil du Trésor négocie en toute bonne foi, du moins c'est ce que l'on suppose, signe une convention et s'engage de ce fait à obtenir les crédits voulus. Sinon, c'est contrevenir à la convention. Dans un tel cas, la CRTFP donne avis à la Chambre que le gouvernement a enfreint la convention. Or, comme c'est le gouvernement qui contrôle le Parlement, en faisant une chose semblable, on s'expose à certains risques.

However, we have a situation here where the House of Commons is not the government; and therefore if the government of the day were to choose not to appropriate the moneys in order to pay for an agreement that had been entered into, presumably in good faith, by the House of Commons, we have some problems. I wonder, Mr. Chairman, if Mr. McCormick can comment on that.

Le fait est toutefois que la Chambre des communes, ce n'est pas le gouvernement; qu'ainsi un gouvernement qui choisirait de ne pas affecter les crédits nécessaires à l'application d'une convention signée, on présume en toute bonne foi, par la Chambre des communes cela pose un problème. M. McCormick pourrait-il nous donner son avis?

On other occasions we are hearing again and again about how the House is jealous of its authority and does not like anybody overlooking it. Was this question raised or discussed during the course of the drafting of this bill?

On entend toujours dire que la Chambre veut être maîtresse chez elle et n'apprécie pas qu'on vienne surveiller ce qu'elle fait. La chose a-t-elle été soulevée ou discutée au sujet de ce projet de loi?

Mr. McCormick: I was not involved in the drafting of the bill.

M. McCormick: Je n'ai pas participé à la rédaction du projet de loi.

Mr. Cassidy: Maybe Mr. Johnson can help us, then.

M. Cassidy: Peut-être alors que M. Johnson pourrait nous aider?

Mr. P. Johnson: I do not recall whether that specific point was discussed. It probably was. All this subclause does is preclude the collective agreement from forcing legislation. It parallels the Public Service Staff Relations Act, as you know. I do not know what can be done about it. It is a perplexing problem. If they agree to an award in an collective agreement, and it requires money and no appropriation is made, I do not know what can be done. The board can make a report, I suppose.

M. P. Johnson: Je ne sais plus si l'on a discuté spécifiquement de la question. Probablement. tout ce que fait ce paragraphe c'est empêcher qu'une convention collective n'oblige à adopter une loi. C'est la même chose que dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Je ne sais pas ce que l'on peut faire à ce sujet. Cela peut en effet laisser perplexe. Si l'on convient de quelque chose dans une convention collective et que cela exige des crédits mais que ceux-ci ne sont pas par la suite affectés, je ne sais ce que l'on peut faire. Je suppose que la Commission peut alors faire rapport.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would like to raise this with the Minister. There are two further paragraphs in clause 43 that are I think non-contentious, but that one is a matter that I think we should at least pause and have a look at. I am just suggesting it be stood so we can at least get some comments from the Minister on it.

M. Cassidy: Monsieur le président, j'aimerais que l'on pose la question au ministre. Il y a deux autres alinéas à l'article 43 qui ne semblent pas poser de problème mais j'estime que là, il nous faut au moins réfléchir à la question. Je suggérerais donc que nous réservions l'article et que nous entendions ce que le ministre pourra nous dire à ce sujet.

The Chairman: It is an interesting question. I think we should stand it, and then ask the Minister, unless Mr. McCormick has something definitive he would like to add to it.

Le président: C'est en effet une question intéressante. À moins que M. McCormick veuille ajouter quelque chose de catégorique tout de suite, je crois qu'il est en effet préférable de poser la question au ministre et donc de réserver l'article.

[Text]

Mr. McCormick: I would simply point out that the processes we discussed earlier under the complaints section, clause 13, where there is specific provision for non-compliance for an order to be tabled before Parliament, under the other provisions of the proposed act—clause 43, for example, is one—there is really no avenue to get the matter before the board.

What normally happens is they came in under the broad authority of the board under clause 10 which requires the board to administer the act and perform such duties as are necessary. Alleging a non-compliance for example, the board would hear the matter, and if it was found there was non-compliance, it would issue an order directing the employer to comply. But that is as far as we can go. We have no authority to issue any penalty or sanction against the employer.

Mr. Cassidy: My only inclination is, and I think we should think about it, that the saving clause—subject to the appropriation . . . of any moneys—should be taken out. That still does not stop . . .

• 1055

The Chairman: That is a question I think we have to ask the Minister. You have made the point.

Mr. Cassidy: It does not rule the possibility of potential impasse, but I do not think we should kind of write it in and say that if the government does not like an agreement, then they can effectively—

The Chairman: It is an interesting question. I think it should be stood for the moment.

Clause 43 allowed to stand.

Clauses 44 and 45 agreed to.

The Chairman: Ladies and gentlemen, we have come to another division. Let us take four minutes until 11 a.m. to allow our witnesses to have a fresh coffee and be ready to go in four minutes. I will not even adjourn, I will just recess for four minutes.

• 1056

• 1102

The Chairman: Order, please. When we broke a moment ago we were ready to start clause 46. Since clauses 46 and 47 are not on the list and therefore have some amendments to them, can I have agreement to stand them?

Clauses 46 and 47 allowed to stand

On Clause 48—*Board for arbitration*

Mr. Cassidy: Clause 48 is okay.

[Translation]

M. McCormick: Je voulais simplement signaler que les méthodes dont nous avons discuté tout à l'heure à propos de l'article 13 sur les plaintes, où il est prévu en cas de manquement d'adresser une ordonnance qui doit être déposée devant le Parlement aux termes d'autres dispositions du projet de loi—dont, par exemple l'article 43—n'offrent pas de possibilité de soumettre la question à la Commission.

Normalement, cela relève de la Commission aux termes de l'article 10 qui lui confie de mettre cette loi en oeuvre et d'exercer les pouvoirs et les fonctions nécessaires. En cas de manquement, par exemple, la Commission entendrait la plainte et si elle confirmait un manquement, elle rendrait une ordonnance qui imposerait à l'employeur d'observer la loi. Mais c'est tout ce que l'on peut faire. Rien ne nous permet d'imposer une amende ou une sanction à l'employeur.

M. Cassidy: Tout ce que je peux dire, et je crois qu'il nous faudrait y réfléchir, c'est que l'on devrait supprimer la réserve: «sous réserve de l'affectation . . . des crédits». Cela n'empêche pas davantage . . .

Le président: Vous avez soulevé un lièvre tout à fait intéressant, et je pense que nous devrions poser la question au ministre.

M. Cassidy: Cela ne règle pas la question de l'impasse, qui peut toujours se produire, et de toute façon nous ne devrions pas conserver cette restriction, sous prétexte que le gouvernement, si la convention ne lui plaît pas, peut effectivement . . .

Le président: Voilà une question intéressante, et je crois qu'il faudrait effectivement reporter l'adoption de l'article à plus tard.

L'article 43 est réservé.

Les articles 44 et 45 sont adoptés.

Le président: Mesdames et messieurs, nous abordons maintenant une nouvelle section. Je propose que nous interrompions les travaux du Comité pendant quatre minutes, et que nous reprenions à 11 heures, ce qui permettra à nos témoins de se servir un café, et de reprendre dans quelques minutes. Je ne propose même pas d'ajournement, tout simplement une suspension de séance de quatre minutes.

Le président: La séance est ouverte. Lorsque nous nous sommes interrompus il y a quelques instants, nous abordions l'article 46. Les articles 46 et 47 ne sont pas sur la liste, ce qui veut dire que des amendements ont été proposés, puis-je avoir l'accord du Comité pour qu'ils soient réservés?

Les articles 46 et 47 sont réservés.

Article 48—*Arbitrage par la commission*

M. Cassidy: L'article 48 est sur la liste.

[Texte]

Ms Copps: I could be wrong, but were there not some other amendments that substantively affect that? In the arbitration proceedings you do not have a member of the board. It says here:

for the purposes of the arbitration only, of a member of the Board and two other persons,

So it does not substantively... I was thinking of adjudication. So for the purposes of arbitration it still sits as one member and...? Okay. Fine.

Clause 48 agreed to.

On Clause 49—*Chairman may appoint outside arbitrator*

The Chairman: Clause 49 is a notwithstanding clause.

Mr. Cassidy: The exclusion of the power to enter premises presumably relates to sensitivity by members about their offices?

The Chairman: I think so, yes.

Mr. Cassidy: Okay.

Clause 49 agreed to.

On Clause 50—*Request for arbitration*

Mr. Cassidy: On a matter of principle—and I will not make a speech about it, because we will have a chance elsewhere—I will oppose this particular clause. My reason for opposition is quite simply because the government has chosen to indicate that under no circumstances is it prepared to give employees on the Hill the same collective bargaining rights that other people in this society have, and that would mean to parallel the Public Service Staff Relations Act and give public employees the option between seeking to go to arbitration or having the right to conciliation and if need be to strike.

The Chairman: You have indeed made a speech, so I will assume we will carry it on division.

Mr. Cassidy: On division on clause 50, Mr. Chairman.

Clauses 50 and 51 agreed to.

On clause 52—*Matters constituting terms of reference*

• 1105

Ms Copps: Mr. Chairman, if clause 55 is going to be under discussion, would it not be appropriate to stand down clause 52?

The Chairman: Is there a close relationship with it?

Ms Copps: It does say "Subject to section 55".

Clause 52 allowed to stand.

On Clause 53—*Factors to be taken into account by Board*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I think it might be worthwhile to have a word or two from Mr. McCormick and Mr. Johnson on clause 53. In essence, the comparability outside of the Public Service is excluded, but comparability with the Public Service is added to effectively replace that. Is that correct?

[Traduction]

Mme Copps: Je me trompe peut-être, mais j'ai l'impression que certains amendements à d'autres articles concernent également cette disposition. Il n'y a pas de commissaires aux procédures d'arbitrage. Or il est bien précisé ici:

à cette seule fin et pour la durée de la procédure, d'un commissaire et de deux autres personnes...

Sur le fond rien... Je pensais en fait à l'arbitrage des griefs. Dans ce cas-ci il y a effectivement un commissaire et...? Très bien.

L'article 48 est adopté.

Article 49—*Pouvoir de nommer un arbitre indépendant*

Le président: L'article 49 constitue une dérogation.

M. Cassidy: J'imagine que les députés sont extrêmement sensibles lorsqu'il s'agit de leurs bureaux, et que c'est pour cela que l'on décide de pouvoir en interdire l'accès à qui que ce soit?

Le président: Je pense que c'est cela.

M. Cassidy: Très bien.

L'article 49 est adopté.

Article 50—*Demande d'arbitrage*

M. Cassidy: Pour des raisons de principe—je ne vais pas encore faire tout un discours, puisque nous en aurons l'occasion plus tard—je m'opposerais à l'adoption de l'article. Mes raisons sont simples, et tiennent au fait que le gouvernement refuse catégoriquement d'accorder aux employés de la Colline le droit à la négociation collective—droit qui a déjà été reconnu à d'autres catégories d'employés—parce que cela l'obligerait à adopter des dispositions semblables à celles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui donne aux employés de cette dernière le choix entre l'arbitrage et la conciliation, avec possibilité de faire grève si nécessaire.

Le président: Vous avez tout de même finalement fait tout un discours, et je suppose que nous allons donc déclarer cet article adopté à la majorité des voix.

M. Cassidy: À la majorité des voix, monsieur le président.

Les articles 50 et 51 sont adoptés.

Article 52—*Objet du mandat*

Mme Copps: Monsieur le président, si vous mettez en délibération l'article 55, ne faudrait-il pas reporter l'article 52?

Le président: Y a-t-il un rapport étroit entre les deux?

Mme Copps: On y dit «sous réserve de l'article 55».

L'article 52 est reporté.

Article 53—*Critères*

M. Cassidy: Monsieur le président, je pense qu'il serait bon de parler de l'article 53 à MM. McCormick et Johnson. Essentiellement, on exclut toute comparaison avec le secteur externe de la Fonction publique, mais la comparaison avec l'administration publique compense en fait. Est-ce exact?

[Text]

Mr. McCormick: Yes, that is the essential difference between section 68 of the Public Service Staff Relations Act and clause 53 of Bill C-45.

Mr. Cassidy: Apart from that, the clause is in fact the same. I think the whole process is slightly outrageous, but the clause is essentially the same, so people in the House of Commons effectively get the same ridiculous rights which are given to people in the Public Service under arbitration. Would you say that was correct?

Mr. McCormick: I do not think I will comment on that one.

Clauses 53 and 54 agreed to.

Clause 55 allowed to stand.

Clause 56 agreed to.

On clause 57—*Binding effect of arbitral award*

Mr. Cassidy: The note says the reference to initial certification period is omitted. I presume that goes back to 1967 in the PSSRA. Is that correct?

Mr. McCormick: The effect of that is really spent. It was only applied during the period of time immediately preceding March in 1967 when the bill went into force.

Mr. Cassidy: It is *functionis*, is that right?

Mr. McCormick: Yes, it is *functionis*.

Clause 57 agreed to.

On clause 58—*Terms of arbitral award*

Mr. Cassidy: On clause 58, the limit of two years on arbitral award has been the custom in the Public Service as well, is that right?

Mr. McCormick: The time provided for the term is the same as in the Public Service.

Mr. Cassidy: Has there been any requirement in the Public Service which requires the arbitrator to make the award for the same period of time the parties were discussing when they were negotiating a contract?

Mr. McCormick: I would think in most instances, if the parties had a particular term in mind, the arbitration board would certainly go along with that term.

Mr. Cassidy: Has that been a requirement?

Mr. McCormick: There is no statutory requirement unless the parties have agreed. They may have agreed to the term, in which case the term would be the same for the arbitration board.

Mr. Cassidy: So they can in fact refer certain items to the arbitrator, while others have been agreed. Is that right?

Mr. McCormick: That is right.

Clause 58 agreed to.

On clause 59—*Implementation of awards*

[Translation]

M. McCormick: Oui, c'est la principale différence entre l'article 68 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et l'article 53 du projet de loi C-45.

M. Cassidy: À part cela, c'est en fait le même article. Il me semble un peu scandaleux, mais l'article est essentiellement le même, et cela revient à donner aux employés du Parlement les mêmes droits minables que se voient accorder les fonctionnaires par arbitrage. Est-ce bien cela?

M. McCormick: Je préfère m'abstenir de tout commentaire.

Les articles 53 et 54 sont adoptés.

L'article 55 est reporté.

L'article 56 est adopté.

Article 57—*Caractère obligatoire*

M. Cassidy: D'après la note, la référence à une période initiale d'accréditation est omise. Je présume que cela remonte à 1967 pour la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Est-ce exact?

M. McCormick: Cette disposition est maintenant périmée. Elle ne s'est appliquée que pendant la période précédant immédiatement mars 1967, date à laquelle la loi est entrée en vigueur.

M. Cassidy: Elle est en vigueur, n'est-ce pas?

M. McCormick: Oui.

L'article 57 est adopté.

Article 58—*Durée de la décision*

M. Cassidy: La limitation de la durée de la décision arbitrale à deux ans est également la pratique dans l'administration publique, n'est-ce pas?

M. McCormick: La durée prévue est la même que celle en vigueur dans la Fonction publique.

M. Cassidy: Dans l'administration publique, l'arbitre est-il tenu de rendre sa décision pour une période égale à celle qu'avaient envisagée les parties dans la négociation?

M. McCormick: Je suppose que dans la plupart des cas, si les parties avaient prévu une durée précise, le conseil d'arbitrage l'accepterait certainement.

M. Cassidy: Y est-il tenu?

M. McCormick: Il n'y a pas d'obligation légale, à moins que les parties se soient entendues. Elles peuvent s'être entendues sur la durée du contrat, auquel cas le conseil d'arbitrage doit respecter l'entente.

M. Cassidy: Il est donc possible de saisir l'arbitre de certains points, et de s'entendre sur d'autres. Est-ce exact?

M. McCormick: C'est exact.

L'article 58 est adopté.

Article 59—*Mise en oeuvre des décisions*

[Texte]

[Traduction]

• 1110

Ms Copps: Mr. Chairman, clause 59 has the same problem as the other issue on appropriation of funds, so you may want to stand it.

Clause 59 allowed to stand.

On clause 60—*Reference back to Board*

Ms Copps: On clause 60, that may respond to the concern that I had about clause 14, because it does give you some specific references.

Mr. McCormick: I might clarify on that point, Mr. Chairman, that an arbitral award would not be covered by the authority to review altering and—

Ms Copps: It says that either party can refer the matter back to the board within seven days.

Mr. McCormick: That is correct, but that is specifically only under clause 60. They do not have that right to review, as they did in the earlier section.

Ms Copps: If you refer it back to the board, what does it do?

Mr. McCormick: It is only for the particular purpose, where it appears to either party that the board has failed to deal with an issue that was before it.

Ms Copps: It is a bit confusing. I do not want to pursue the thing for a long time, but if an award comes out and one party objects, it can refer back to the board. Then if you read clause 61, it can only amend, alter, or vary, if there is a joint application by both parties. So what is the function of clause 60?

Mr. McCormick: For example, where the award is rendered and one party had made a proposal and the award was silent, or the board simply did not deal with an issue that was before it, that party then, within the time provided, may refer it back to the board, alleging that the award is incomplete.

Clause 61 simply provides for an amendment of the award. If the award, for example, covers a period of two years and after six, eight months, whatever, circumstances change and the parties both wish to amend the award, they may apply to the board under clause 61 to do so.

Ms Copps: Right. So clause 60 is only when something is missing—

Mr. McCormick: That is right.

Ms Copps:—that has not been dealt with.

Mr. McCormick: That is right. It is not a review provision.

Ms Copps: Okay.

The Chairman: Mrs. Mailly.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, the wording in French and in English are different. In French it is quite strong. It says

Mme Copps: Monsieur le président, le problème qui s'était posé à propos de l'attribution des fonds se représente ici à l'article 59, et il faudra peut-être le reporter.

L'article 59 est réservé.

Article 60—*Nouveau renvoi*

Mme Copps: L'article 60 répond peut-être à la question que je posais à propos de l'article 14, puisqu'il contient des références précises.

M. McCormick: Monsieur le président, je voudrais préciser qu'une décision arbitrale ne pourrait pas être déferée de nouveau et . . .

Mme Copps: Il est dit ici que l'une ou l'autre partie peut déférer de nouveau la question à la Commission dans les sept jours.

M. McCormick: C'est exact, mais seulement aux termes de l'article 60 qui ne donne pas le droit de révision, comme le faisait l'autre article.

Mme Copps: Si la question est déferée à nouveau à la Commission, que fait celle-ci?

M. McCormick: Cela ne s'applique ici qu'à des questions précises, lorsque l'une des parties estime que la Commission n'a pas réglé une des questions en litige.

Mme Copps: C'est un peu confus. Je ne veux pas m'appesantir là-dessus, mais si une des parties n'est pas d'accord avec la décision arbitrale, elle peut déférer de nouveau la question à la Commission. On passe ensuite à l'article 61 où il est dit que la Commission ne peut apporter de modifications que sur demande conjointe des deux parties. Alors quel est l'objet de l'article 60?

M. McCormick: Par exemple, si la décision arbitrale ne fait pas mention d'une proposition qu'avait présentée l'une des parties, ou si la Commission n'a tout simplement pas réglé la question, la partie peut, dans les délais prévus, déférer de nouveau la question à la Commission, en disant que la décision est incomplète.

L'article 61 permet la modification de la décision. Si, par exemple, la décision porte sur une période de deux ans et qu'après six ou huit mois, les circonstances changent et que les deux parties désirent que la décision soit modifiée, elles peuvent conjointement en faire la demande à la Commission aux termes de l'article 61.

Mme Copps: C'est cela. L'article 60 ne s'applique donc que si la décision est incomplète . . .

M. McCormick: C'est cela.

Mme Copps: . . . ou n'a pas réglé l'une des questions.

M. McCormick: C'est cela. Il ne permet pas de modification.

Mme Copps: Très bien.

Le président: Madame Mailly.

Mme Mailly: Monsieur le président, le libellé n'est pas le même en français et en anglais. En français les termes sont très

[Text]

"must deal with it"—*doit* means must—and in English it says "shall". Maybe this is why Sheila . . .

The Chairman: "Shall" is the strongest.

Mrs. Mailly: In English, yes, but in French *doit* is the equivalent of must. This gives a different feeling in French, that they must deal with it immediately, whereas the other one "shall deal with it" . . .

The Chairman: In English "shall" is the strongest of the verbs.

Mrs. Mailly: It is stronger than must?

The Chairman: Yes, it is stronger in English.

Mrs. Mailly: The French language—

The Chairman: I cannot deal with the French, but in English "shall" would be much stronger.

Mrs. Mailly: —is so much more precise.

Ms Copps: But in legal terms you always use shall. Must is a stronger word than shall in English, but for the purposes of legislation you always say shall.

The Chairman: Shall. Yes, I would not have thought of must.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, we said we shall change the government.

The Chairman: Yes.

Ms Copps: Now you say you must change the government.

The Chairman: No, no. It is the people of Canada who said you must.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): The people did.

The Chairman: Clause 60, Mr. Johnson.

Mr. P. Johnson: Mr. Chairman, on the point of the French and English, I checked with the drafter of the French version about the discrepancy in the language *demande d'accréditation* which you raised and the expression *demande d'agrément*. I had thought this was the case and wanted to confirm it with him. We checked with the revision commission, which is revising all the statutes, as you know, and when the revised statutes come out in the next year or two the Public Service Staff Relations Act will use the expression *demande d'agrément*. So this statute will be consistent with that.

The Chairman: We are forerunners then.

Mr. P. Johnson: Yes.

The Chairman: Thank you.

Mr. P. Johnson: That is the proposal of the revision.

Clause 60 agreed to.

Clauses 61 to 63 inclusive allowed to stand.

Clause 64 agreed to.

[Translation]

forts. On dit «doit l'examiner»; «doit» correspond à *must* et en anglais on dit *shall*. C'est peut-être pour cela que Sheila . . .

Le président: *Shall* est le plus fort des deux termes.

Mme Mailly: En anglais, oui, mais en français, «doit» est l'équivalent de *must*. L'impression est donc différente en français, car la commission doit examiner la question immédiatement, alors qu'en anglais on dit *shall deal with it* . . .

Le président: En anglais, le verbe *shall* a le plus de force.

Mme Mailly: C'est plus fort que *must*?

Le président: Oui, en anglais c'est plus fort.

Mme Mailly: Le français . . .

Le président: Je ne peux pas juger du français, mais en anglais, *shall* a beaucoup plus de force.

Mme Mailly: . . . est tellement plus précis.

Mme Copps: Mais dans la langue juridique, on utilise toujours *shall*. *Must* est beaucoup plus fort que *shall*, mais dans une loi, on utilise toujours *shall*.

Le président: *Shall*. Oui, *must* ne me serait pas venu à l'esprit.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, lorsqu'il s'agissait de changer le gouvernement, nous avons dit *we shall*.

Le président: Oui.

Mme Copps: Et maintenant, vous dites *we must*.

Le président: Non, non. C'est le peuple canadien qui a dit *you must*.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Et il l'a fait.

Le président: Sur l'article 60, monsieur Johnson.

M. P. Johnson: Monsieur le président, à propos de la différence entre la version anglaise et la version française, j'ai demandé au rédacteur de cette dernière de m'expliquer la différence qu'il y a, comme vous vous le demandiez, entre «demande d'accréditation» et «demande d'agrément». J'avais une idée et je voulais qu'il la confirme. Nous avons consulté la commission de révision, qui revoit toutes les lois, comme vous le savez, et lorsque les lois révisées seront publiées l'an prochain, ou l'année suivante, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique parlera de «demande d'agrément». Les deux lois seront donc conformes sur ce point.

Le président: Alors, nous sommes des précurseurs.

M. P. Johnson: Oui.

Le président: Merci.

M. P. Johnson: C'est ce qu'a dit la commission de révision.

L'article 60 est adopté.

Les articles 61 à 63 inclusivement sont réservés.

L'article 64 est adopté.

[Texte]

[Traduction]

• 1115

Clauses 65 to 67 inclusive allowed to stand.

The Chairman: If somebody sees one of those slip through without amendment, tell me. I doubt that will happen.

On clause 68—*Hearing of grievance*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, the amendments on clause 63 seem to have some impact in terms of the process for handling grievances outlined in clause 68. I have to confess that I am not totally sure what that interrelation is, but I am told by people from the alliance who looked at this that the procedure here does not appear to necessarily apply in some of the new areas where adjudication is provided for in the government's proposed amendment to subclause 63.(1).

I think the best thing to do would be, rather than waste time on it now, to stand clause 68 and come back to it when we have had a chance to look at it more favourably.

Clause 68 allowed to stand.

The Chairman: We must of course stand clause 69, there being an amendment to it on the table.

Clause 69 allowed to stand.

On clause 70—*Reference by employer or bargaining agent to chief adjudicator*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, the explanation from Mr. McCormick on how all this works . . . I think you are aware, Mr. McCormick, of the concern over the fact that in general what are called policy grievances or union grievances are not permitted under Bill C-45. This is a narrow area where policy grievances are in fact permitted. I wonder if you could explain that to us. Am I correct in understanding that policy grievances in these areas can in fact go to adjudication? I would like some explanation on that.

Mr. McCormick: Clause 70 of Bill C-45 corresponds to section 98 of the Public Service Staff Relations Act. They both really provide for the same thing. Either party, the bargaining agent or the employer, may refer what is in effect a grievance, or bring an applications under clause 70 to the board, alleging the failure of the other party to comply with an obligation under a collective agreement or arbitral award. The only limitation on it is that the subject matter of the grievance cannot be the subject of an individual employee grievance.

Mr. Cassidy: That parallels what occurs within the Public Service. However, it certainly is fair to say that within the Public Service there are other routes by which a bargaining agent can raise certain issues, routes which are not open under the arrangements that are foreseen under Bill C-45. Is that correct?

Mr. McCormick: It is possible that through the NJC, for example, matters could be raised that would be of concern to a bargaining agent.

Les articles 65 à 67 inclusivement sont réservés.

Le président: Si l'un de ces articles venait à passer sans amendement par inadvertance, prévenez-moi. Je doute cependant que cela se produise.

L'article 68—*Audition du grief*

M. Cassidy: Monsieur le président, les amendements à l'article 63 vont sans doute avoir une incidence sur l'audition du grief prévue à l'article 68. J'avoue que je ne comprends pas vraiment le lien entre ces deux articles, mais les gens de l'Alliance qui ont bien examiné ces dispositions m'informent que la procédure ne s'applique pas nécessairement aux nouveaux secteurs assujettis à l'arbitrage selon le projet d'amendement gouvernemental au paragraphe 63.(1).

Je propose que l'on réserve également l'article 68 plutôt que de perdre notre temps et qu'on y revienne lorsque nous aurons eu l'occasion de l'examiner dans de meilleures conditions.

L'article 68 est réservé.

Le président: Nous devons également réserver l'article 69 puisqu'un amendement a été déposé.

L'article 69 est réservé.

L'article 70—*Saisine de l'arbitre en chef par l'employeur ou l'agent négociateur*

M. Cassidy: Monsieur le président, M. McCormick nous a déjà expliqué le fonctionnement de cette disposition. Monsieur McCormick, vous êtes sans doute au courant de l'inquiétude qui règne au sujet des dispositions du projet de loi C-45 qui interdisent les griefs syndicaux. Cependant, ce genre de grief est autorisé dans ce cas bien précis. Pouvez-vous nous donner quelques éclaircissements à cet égard? Ai-je raison de croire que les griefs de politique dans ces secteurs peuvent être renvoyés à l'arbitrage? J'aimerais quelques explications.

M. McCormick: L'article 70 du projet de loi C-45 reprend les dispositions de l'article 98 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ces dispositions prévoient exactement la même chose, à savoir que soit l'agent négociateur soit l'employeur peut renvoyer ce genre de grief à l'arbitrage ou soumettre une demande à la Commission en vertu de l'article 70 pour défaut de l'autre partie de se conformer à une obligation qui découlerait de la convention ou de la décision. La seule restriction consiste en ceci que la question soumise à l'arbitrage ne peut faire l'objet d'un grief individuel.

M. Cassidy: Cela vaut également pour la Fonction publique. Mais dans la Fonction publique, l'agent négociateur a d'autres moyens à sa disposition pour régler certains problèmes. Mais le projet de loi C-45 ne fournit aucune autre solution de rechange, n'est-ce pas?

M. McCormick: Il est vrai que les agents négociateurs peuvent soulever d'autres questions au Comité national mixte, par exemple.

[Text]

Mr. Cassidy: It is also possible in the NJC. In fact, there is even a grievance procedure provided for in the NJC, even though the items covered by the NJC are not bargainable. Is that correct?

Mr. McCormick: I believe there is, but I am not that familiar with the NJC operation.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, my hunch is that we should probably stand this particular clause, because I think... Perhaps Mr. McCormick can give me some guidance here on this, but would I be correct in thinking that if we wished to give to the bargaining agent the right to have what is normally known as a policy grievance in private sector relations, the one way to do that would simply be to delete paragraph 70.(1)(b)?

If a particular action by the employer affected a large number of employees, then rather than the employees having to wait until they were hurt, or felt they were hurt by the action, and then grieving individually, it would therefore be open to the bargaining agent to file a policy grievance on their behalf.

• 1120

Mr. McCormick: The deletion of paragraph 70.(1)(b) would take away that condition; that is, that no individual employee could present... or the subject matter of their grievance could not be one that would be presented by any employee.

Mr. Cassidy: In that case, Mr. Chairman, I would like to ask that it be stood. The question of a policy grievance is one of the ones which I have had on my mind. We had some other language for it, but this may be a more acceptable route. I suggest we stand clause 70.

Clause 70 allowed to stand

On clause 71—*Regulations re procedures for presentation of grievances*

Ms Copps: I have a question on clause 71. In terms of the time limits, the manner and time in which a grievance may be referred to adjudication being set by the board, are there any limitations on that? For example, what if they say unless we present it within one day? I do not know. I am just...

Mr. McCormick: I believe the times provided now, with reference to adjudication, are 30 days, but I am not positive about that.

Ms Copps: By regulation?

Mr. McCormick: Yes. There is also a provision that you can apply for an extension of those times if the employee missed the time.

Ms Copps: Has it ever been a problem in the sense of having to have it enshrined in law as opposed to regulation?

Mr. McCormick: No.

Ms Copps: Okay.

Clauses 71 and 72 agreed to

Clauses 73 to 75 inclusive allowed to stand

[Translation]

M. Cassidy: C'est vrai. En fait, il existe également une procédure de grief au CNM même si les sujets qui relèvent de sa compétence ne sont pas négociables, n'est-ce pas?

M. McCormick: Peut-être, mais je ne connais pas bien le fonctionnement du CNM.

M. Cassidy: Monsieur le président, il vaudrait peut-être mieux réserver cet article. En effet, je pense... M. McCormick pourrait peut-être nous éclairer là-dessus, mais n'ai-je pas raison de croire que si nous voulons accorder à l'agent négociateur le droit de soumettre un grief de politique, droit acquis dans les relations de travail dans le secteur privé, il suffirait tout simplement de supprimer l'alinéa 70.(1)(b)?

Si l'employeur prend une décision qui affecte un grand nombre d'employés, l'agent négociateur pourrait déposer un grief de politique en leur nom plutôt que d'attendre que ces derniers en souffrent individuellement et déposent tous un grief.

M. McCormick: Il est vrai que la suppression de l'alinéa 70.(1) (b) aurait cet effet. Je veux dire qu'un employé ne pourrait pas individuellement déposer... c'est-à-dire que le grief ne pourrait pas être déposé par un employé.

M. Cassidy: Je demande par conséquent, monsieur le président, que cet article soit réservé. La question des griefs de politique m'intéresse particulièrement. Nous avons pensé à un autre libellé, mais c'est peut-être la solution la plus simple. Je propose donc que l'on réserve l'article 70.

L'article 70 est réservé.

L'article 71—*Règlements: procédure de présentation des griefs*

Mme Copps: Puisque la Commission établit les procédures relatives à l'arbitrage des griefs, quelles sont les restrictions? Mettons qu'il soit stipulé que nous ayons une seule journée pour déposer un grief. Je ne suis pas certaine. Je veux simplement savoir...

M. McCormick: Il me semble que le délai prévu pour l'arbitrage est de 30 jours. Mais je n'en jurerais pas.

Mme Copps: Et c'est le règlement qui le prévoit?

M. McCormick: Oui. Mais on peut toujours demander une prolongation du délai.

Mme Copps: N'a-t-on jamais eu des problèmes au niveau de l'intégration de cette disposition dans une loi plutôt que dans un règlement?

M. McCormick: Non.

Mme Copps: D'accord.

Les articles 71 et 72 sont adoptés.

Les articles 73 à 75 inclusivement sont réservés.

[Texte]

On clause 76—*Prosecution of employee organization*

Ms Copps: Should we not also stand that, given that it refers to an offence under clause 75?

The Chairman: In this case, I do not think that just because it refers to clause 75, we are talking about prosecution. I do not think it is consequential; that is to say, the—

Ms Copps: Except, Mr. Chairman, if you amend clause 73 and then you amend clause 75, then clause 76 would not... because clause 76 is contingent upon clauses 73 and 75 standing as well.

The Chairman: Unless I am mistaken, though, the changes to clause 75 would not change the method of prosecution. That is my point, Miss Copps. I am not arguing. I am just trying to make it easier here.

Ms Copps: Well, in any case, it does not make any difference, but if you gave the employees the right to strike, then you would not prosecute them for abrogation, which is what clause 76 is talking about—a prosecution for somebody who goes on strike.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, if Miss Copps would like to have it stood I have no objection, but if she is content to let it go forward I am content to let it go forward.

The Chairman: Yes. I think it has to do with prosecution for any—

Ms Copps: Mr. Chairman, it says under subclause 75.(1):

Every employee who contravenes section 73 is guilty of an offence...

Section 73 is the right to strike.

The Chairman: Yes.

Ms Copps: Presumably, if you give employees the right to strike you will not need a mechanism to prosecute them for going on strike. That is all I am suggesting. One is consequential on the other.

The Chairman: Unless they went on strike illegally. Even if they had the right to strike and used it illegally, then the method of prosecution would be the same.

Ms Copps: Hence, you would have to bring in a different section anyway.

The Chairman: What is your pleasure?

Ms Copps: Stand it down.

Clause 76 allowed to stand

Clause 77 agreed to

On clause 78—*Evidence respecting information obtained*

[Traduction]

L'article 76—*Assimilation à personne et présomption*

Mme Copps: Ne devrions-nous pas également réserver cet article puisqu'il renvoie à une infraction prévue à l'article 75?

Le président: Il ne faudrait pas croire que nous parlons de poursuites du simple fait que cette disposition renvoie à l'article 75. Je ne pense pas que cela ait une importance particulière. Je veux dire que...

Mme Copps: Sauf, monsieur le président, si vous modifiez l'article 73 et l'article 75. À ce moment-là, l'article 76 ne tiendrait plus puisqu'il fait suite aux articles 73 et 75 qui ont été tous deux réservés.

Le président: À moins que je ne m'abuse, un amendement à l'article 75 n'aurait aucune incidence sur la procédure relative à la poursuite. C'est ce que je pense, madame Copps. Je ne cherche pas à pinailler. J'essaie simplement de nous faciliter la tâche.

Mme Copps: De toute manière, cela ne fait aucune différence. Car si vous accordez aux employés le droit de faire la grève, vous ne les poursuivriez pas pour violation de cette disposition. Et c'est exactement ce dont il est question à l'article 76. En effet, on y traite de poursuites pour grève.

M. Cassidy: Monsieur le président, si M^{me} Copps préfère que cet article soit réservé, je n'y vois aucune objection. Mais si elle souhaite qu'on en discute maintenant, je ne suis pas contre.

Le président: Oui, je pense qu'il s'agit de poursuites pour...

Mme Copps: Monsieur le président, le paragraphe 75.(1) prévoit:

L'employé qui contrevient à l'article 73 commet une infraction...

L'article 73 interdit la grève.

Le président: C'est juste.

Mme Copps: Donc, si l'on accorde le droit de grève aux employés, on n'a pas besoin d'un mécanisme pour les poursuivre en cas de grève. C'est tout ce que je veux dire. L'un dépend de l'autre.

Le président: À moins qu'il ne s'agisse d'une grève illégale. S'ils ont le droit de grève mais qu'ils fassent une grève illégale, la procédure de poursuite demeure la même.

Mme Copps: Mais il faudrait de toute manière adopter un article différent.

Le président: Que voulez-vous?

Mme Copps: Que l'article soit réservé.

L'article 76 est réservé.

L'article 77 est adopté.

Article 78—*Preuve concernant les renseignements obtenus*

Ms Copps: Just one comment, Mr. Chairman. Is that sort of a standard exemption?

Mme Copps: Un instant, monsieur le président. Cette exemption est-elle courante?

[Text]

Mr. McCormick: It is the same exemption as is provided under the Public Service Staff Relations Act.

The Chairman: I do not think that is what Ms Copps asked, unfortunately. She was asking whether this was a standard exemption, not whether it was under the PSSRA.

Mr. McCormick: Well, I would say that with respect to labour relations matters the board members, the adjudicator, the conciliator are given information in confidence by both sides which should not be made public.

The Chairman: Fine. That is a standard clause.

Mr. McCormick: It is also in Part V of the code.

Clauses 78 to 80 inclusive agreed to

On clause 81—*Facilities and staff*

Mr. Cassidy: I would just like to ask Mr. Johnson what is the position, in terms of drafting, with references to one gender and not to the other in legislation?

Mr. P. Johnson: We have begun to follow a policy of eliminating the his's and him's and so on in the legislation. I looked through this bill last night and I noticed a lot of them. The problem was this bill was drafted before we really got into that policy. If it was being drafted now it would not have. That is all I can say, really. We have adopted a policy to eliminate the pronoun "him" and so on where possible, but there is a lot of it in this bill.

Mr. Cassidy: With what effort would it be possible for you simply to give us a list of amendments that would allow the elimination of that, since that is now policy?

Mr. P. Johnson: It would be a big job on this bill.

Mr. Cassidy: Yes. There is not a standard formula to replace them all?

Mr. P. Johnson: We have never used one. You would have to . . .

Mr. Cassidy: You have to write your way around each one?

Mr. P. Johnson: Yes, and a couple of them on the amendments that were proposed are difficult, because they refer to two people. They refer to the employer or the employee, and it is this person or this person and then we use the pronoun "him".

Mr. Cassidy: Yes.

Mr. P. Johnson: So you start having to repeat all the way. It is not easy in this bill. As I say, if the bill was being drafted again from scratch we would eliminate a lot of them. But you cannot eliminate every one without some pretty convoluted wording.

[Translation]

M. McCormick: La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit exactement la même.

Le président: Je ne pense pas que cela réponde à la question de M^{me} Copps. Elle voulait savoir s'il s'agit d'une exemption normale et non pas si elle est prévue dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. McCormick: Dans le contexte des relations de travail, les membres de la Commission, l'arbitre et le conciliateur reçoivent des renseignements des deux parties sous le sceau du secret et il ne convient par conséquent pas de les divulguer.

Le président: Très bien. Il s'agit donc d'une disposition normale.

M. McCormick: Elle se trouve également à la partie V du Code.

Les articles 78 à 80 inclusivement sont adoptés.

L'Article 81—*Installations et personnel*

M. Cassidy: M. Johnson peut-il m'expliquer pourquoi l'on fait mention d'un seul genre dans cette disposition?

M. P. Johnson: Nous avons commencé à appliquer la politique qui vise à ne faire aucune mention de genre dans la rédaction des lois. J'ai regardé le projet de loi hier soir et j'ai constaté qu'il contenait beaucoup de mentions semblables. En fait, ce projet de loi a été rédigé avant que nous ne commençons à appliquer cette politique à plein. Si on l'avait rédigé maintenant, la situation serait tout autre. C'est la seule explication. Nous avons adopté une politique selon laquelle nous ne faisons plus de mention de au genre dans la mesure du possible, mais vous en trouverez beaucoup dans ce projet de loi.

M. Cassidy: Est-ce que ce serait très compliqué pour vous de nous fournir une liste d'amendements pour supprimer toutes ces mentions puisque vous avez maintenant une politique en ce sens?

M. P. Johnson: Ce serait une tâche énorme pour ce projet de loi.

M. Cassidy: Mais n'existe-t-il pas une formule normalisée pour remplacer tous ces pronoms?

M. P. Johnson: Nous n'en avons jamais utilisé. Il faudrait . . .

M. Cassidy: Vous devez donc utiliser un libellé qui contourne toute mention de genre?

M. P. Johnson: C'est juste. Et nous avons quelques difficultés pour certains amendements qui ont trait à deux personnes. En effet, certains amendements font allusion à l'employeur ou à l'employé et nous avons tendance à utiliser le pronom masculin pour désigner la personne concernée.

M. Cassidy: Je vois.

M. P. Johnson: Il faut alors répéter du début à la fin. Ce n'est pas facile avec ce projet de loi. Comme je l'ai déjà dit, si ce projet de loi était rédigé maintenant, nous pourrions supprimer beaucoup de ces mentions. Mais il est impossible de le faire sans toutes sortes de contorsions verbales.

[Texte]

Mr. Cassidy: Okay. You are saying that the policy is that new legislation . . . When was that policy entered into?

Mr. P. Johnson: About a year ago.

Mr. Cassidy: I see.

Mr. P. Johnson: That is when we started to implement it.

Mr. Cassidy: Yes.

Mr. Maillay: They have solved that in French by never using the gender. They say what the subject is. They say "*le personnel et les autres installations qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions*". They pluralize it and you do not run into this his and her stuff.

Mr. Cassidy: Yes.

Mr. Maillay: I think you can do that in English. This is what we do in my office. We pluralize it or we refer to the function.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, on the gender, I have raised the issue. I am satisfied that if the change has been made this is just an unfortunate anachronism.

The Chairman: Yes.

Mr. Cassidy: It should be true of the bill in general, not just in relation to the language law.

Mr. Maillay: Go back to the cave age.

Ms Copps: Mr. Chairman, are we going to see amendments, then, in that area?

The Chairman: Apparently not. This bill would cause a great deal of difficulty according to Mr. Johnson.

Ms Copps: It is not that difficult. It would probably take one person about four hours to go through the bill.

Mr. Maillay: I insist, Mr. Chairman.

Ms Copps: We have gone through the whole bill and we do not have the staff of the ministry or the—

Mr. P. Johnson: The typing alone would take a good four hours, I think.

Ms Copps: Well, I will volunteer my typist if you have a problem with typing.

Mr. Maillay: I will do the French, since it is all right.

Mr. P. Johnson: That is a lot of work.

Mr. Maillay: Seriously, Mr. Chairman, I cannot vote for a bill that has all this stuff in it.

Mr. Cassidy: In that case I would go along with my colleagues of Gatineau and from Hamilton in saying that if it is possible then let us see if we cannot bring this bill in accordance with the new House of Commons policy, since that policy has been in force for a year and I think it is fair to say that the government has had the chance to do that.

The Chairman: Mr. Lewis.

[Traduction]

M. Cassidy: D'accord. Quand avez-vous mis en vigueur cette politique pour les nouveaux textes de loi?

M. P. Johnson: Il y a environ un an.

M. Cassidy: Je vois.

M. P. Johnson: Cela fait un an environ que nous appliquons cette politique.

M. Cassidy: Très bien.

Mme Maillay: La version française contourne très bien le problème en ne faisant aucune mention de genre. On y trouve en effet: «Le personnel et les autres installations qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions». En employant le pluriel, on évite le problème du genre.

M. Cassidy: Je vois.

Mme Maillay: On pourrait très bien faire la même chose en anglais. C'est ce que nous faisons à mon bureau. Nous employons le pluriel ou alors, nous nous reportons à la fonction.

M. Cassidy: Monsieur le président, j'ai déjà soulevé la question du genre. J'accepte qu'il puisse s'agir d'un anachronisme regrettable.

Le président: D'accord.

M. Cassidy: Cela vaut pour l'ensemble du projet de loi et non pas uniquement pour le libellé.

Mme Maillay: Il faut retourner à l'ère des cavernes, alors.

Mme Copps: Allons-nous donc voir des amendements là-dessus, monsieur le président?

Le président: Il semble que non. Ce projet de loi présente d'énormes difficultés selon M. Johnson.

Mme Copps: Ce n'est pas si compliqué. J'ai l'impression qu'il faudrait qu'une personne y consacre quatre heures.

Mme Maillay: J'insiste, monsieur le président.

Mme Copps: Nous avons étudié tout le projet de loi et nous n'avons pas autant de personnel à notre disposition que le ministère ou le . . .

M. P. Johnson: Je crains qu'il ne faille au moins quatre heures pour le dactylographier.

Mme Copps: Si vous avez des problèmes, je vous offre volontiers les services de ma dactylo.

Mme Maillay: Je veux bien m'occuper du français puisque cette version ne pose pas de problème.

M. P. Johnson: C'est beaucoup de travail.

Mme Maillay: C'est très sérieux, monsieur le président. Je ne peux pas voter pour un projet de loi libellé de cette façon.

M. Cassidy: Dans ce cas, je vais me ranger à l'avis de mes collègues de Gatineau et de Hamilton pour demander s'il n'est pas possible de rendre ce projet de loi conforme à la nouvelle politique de la Chambre des Communes qui est vigueur depuis un an déjà. Il me semble que le gouvernement a eu tout le loisir de s'occuper de cette affaire.

Le président: Monsieur Lewis.

[Text]

Mr. Lewis: The policy has been changed. We are all in agreement with the new policy. Surely the principle of this is what we are trying to do here. We have all recognized that difficulty. And if the people who do this all the time have reservations about how long it is going to take to do it properly, I have their reservations.

• 1130

The Chairman: My problem there is that Mr. Johnson, while he had some real reservations, said something like four hours of typing. I did not gather it was a whole day. And I do have, obviously, a vote that is going to force this—

Mrs. Mailly: If all that stands between us and justice is four hours of typing, by gum, we will do it.

The Chairman: That is what I am beginning to hear.

Mrs. Mailly: That is where we came in. We will make you do the typing.

Mr. Lewis: It is not clear as to who throws what baby out with the bath water.

Mrs. Mailly: We will pass the clause, but we will just have a note that we should amend the language in English; that is all.

Ms Copps: Mr. Chairman, this is the first one we have come across—in clause 81.

Mr. Lewis: If I may, Mr. Chairman, the problem is it is not the middle of April. The problem—

Ms Copps: I can understand that. I can move an amendment right now, if you like. It will take us two minutes, and I will even type it.

The Chairman: Obviously, we are getting into an area that is very, very interesting, and I hear some very strong remarks. May we, keeping those reservations in mind, go to the end of our list of clauses, and at that point in time I will entertain an amendment that will deal with the gender? Would that be satisfactory? We will deal with this without dealing with the gender, and then we will go on, and at the end we will—

Mr. Cassidy: So after clause 87 we will come back to the gender question. That would be agreeable to me, Mr. Chairman.

The Chairman: —come back to the gender question, which will give Mr. Johnson and Mr. Lewis an opportunity to look at it.

Clauses 81 to 84 inclusive agreed to

Clause 85 allowed to stand

On clause 86—*Application*

The Chairman: Clause 86 is fairly consequential. It does talk in terms of Part III, but I do not think there is any question about our going into Part III, is there?

A Witness: No.

Clause 86 agreed to

[Translation]

M. Lewis: La politique a été modifiée. Nous sommes tous d'accord avec la nouvelle politique. Il me semble que c'est ce principe que nous essayons justement d'appliquer ici. Nous sommes tous conscients du problème. Et si les experts dans le domaine s'inquiètent au sujet de la longueur de ce travail, je ne peux faire autrement que de partager leurs préoccupations.

Le président: Monsieur Johnson, même s'il a quelques réserves, a parlé de quatre heures de frappe. Il ne faudra même pas toute une journée. Et j'ai manifestement un vote qui imposera...

Mme Mailly: Si tout ce qui nous sépare de la justice est quatre heures de frappe, il me semble que nous devrions le faire.

Le président: C'est ce que je commence à comprendre.

Mme Mailly: C'est là où nous sommes intervenus. Nous allons vous faire faire la dactylographie.

M. Lewis: Je ne vois pas bien qui jette le bébé avec l'eau du bain.

Mme Mailly: Nous allons adopter cette disposition avec la réserve que la version anglaise devra être revue et corrigée. C'est tout.

Mme Copps: Monsieur le président, c'est le premier cas que nous ayons relevé et nous sommes déjà à l'article 81.

M. Lewis: Mais vous savez, monsieur le président, nous ne sommes plus au milieu d'avril. Le problème...

Mme Copps: Je comprends. Si vous voulez, je puis déposer l'amendement tout de suite. Cela ne prendra que deux minutes et je veux bien le dactylographier.

Le président: Je pense qu'il est assez évident que nous nous lançons dans un sujet très intéressant et les avis sont très fermes. Tout en gardant sa réserve à l'esprit, pouvons-nous terminer la liste des articles et nous traiterons ensuite de cet amendement visant à modifier le genre? Êtes-vous d'accord? Nous allons traiter de ces dispositions et nous pourrions ensuite discuter de cette question de genre.

M. Cassidy: Donc nous reviendrons au genre après l'article 87. Je suis d'accord, monsieur le président.

Le président: C'est cela, nous reviendrons à la question du genre, ce qui permettra à MM. Johnson et Lewis d'examiner la question.

Les articles 81 à 84 inclusivement sont adoptés

L'article 85 est réservé

Article 86—*Application*

Le président: L'article 86 est plus ou moins la conclusion logique. On y traite bien sûr de la partie III, mais cela ne pose pas de problème, pas vrai?

Un témoin: Non.

L'article 86 est adopté.

[Texte]

Clauses 87 and 88 allowed to stand

On clause 89—*Commencement*

Mr. Cassidy: Sandra's list says there is an amendment to clause 89. It is mine, as a matter of fact, Mr. Chairman, I have been told by my staff.

The Chairman: We would have to deal with that, and obviously that is an amendment I have some problems with.

Clause 89 allowed to stand

The Chairman: Now, we have made very good time. We are back to clause 2 now, are we not?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I believe we should address the gender question now.

The Chairman: Oh, yes, we can deal with the gender question right now, if you like.

Ms Copps: Mr. Chairman, just on a point of order, I think the researcher from the library, who has done an excellent job reviewing everything, has identified four gender problems. Maybe what we could do is ask him to draft four amendments on those four areas. Two have not yet been passed, and the other two are clauses 80 and 81.

The Chairman: My clerk would like to have the law clerk for the Committees Branch have a quick look at this. We could do that over lunch perhaps, and in consultation with Mr. Lawrence deal with that at 3.30 p.m. today.

• 1135

An hon. member: That would be fine, Mr. Chairman.

The Chairman: Okay.

Mr. Cassidy: I would assume that in fact this is a manageable problem—

The Chairman: I think so.

Mr. Cassidy: —and that although we have passed these clauses, there is agreement that we can go back and make the necessary changes.

Mr. Lewis: I would have to agree to that. On the blanket agreement, let us just . . . I want to know just what is involved in this change before I get swept into what you just said.

Ms Copps: Every "him" be replaced by "her", and then I will be happy!

Mrs. Mailly: How about that?

Mr. P. Johnson: And "he"s in there that refer to the employee or the employer or the bargaining agent, as well.

Mr. Lewis: Well, listen. In this one, we all agreed on the principle but we are also going to be in the hands of the people who do it all the time as to exactly what is involved. Once we clear that, then we are going to be involved in what amount of time it will take to reprint the bill, and I do not want to throw out the baby with the bath water.

[Traduction]

Les articles 87 et 88 sont réservés

Article 89—*Entrée en vigueur*

M. Cassidy: D'après la liste de Sandra, il y aurait un amendement à l'article 89. Les membres de mon personnel m'informent qu'il s'agit de mon propre amendement, monsieur le président.

Le président: Nous devons bien sûr nous en occuper. C'est un amendement qui me pose quelques difficultés.

L'article 89 est réservé.

Le président: Nous avons abattu énormément de travail. Nous devons maintenant revenir à l'article 2, n'est-ce pas?

M. Cassidy: Monsieur le président, il me semble que nous devrions régler maintenant la question du genre.

Le président: D'accord, si vous voulez.

Mme Copps: Monsieur le président, l'attaché de recherche de la Bibliothèque, qui a passé le projet de loi au peigne fin, n'a relevé que quatre problèmes de genre. Nous pourrions peut-être lui confier la tâche de rédiger quatre amendements pour corriger ces problèmes. Il y en a deux qui se trouvent dans des articles qui n'ont pas encore été adoptés et les deux autres se trouvent dans les articles 80 et 81.

Le président: Mon greffier va demander au légiste de la Direction des comités d'y jeter un coup d'oeil. Peut-être pourrions-nous y réfléchir pendant le déjeuner, et, après en avoir parlé à M. Lawrence, y revenir plus tard à 15h30.

Une voix: Fort bien, monsieur le président.

Le président: Bien.

M. Cassidy: Je suppose que l'on peut résoudre ce problème . . .

Le président: Je crois, oui.

M. Cassidy: . . . et même si nous avons déjà adopté ces articles-là, nous pourrions y revenir et y apporter les changements nécessaires.

M. Lewis: Je suis d'accord là-dessus. Pour ce qui est de l'accord général, disons . . . Je voudrais simplement savoir ce qu'entraînera cette modification avant que je ne donne mon accord.

Mme Copps: Remplacer «il» par «elle», et là je serais contente!

Mme Mailly: Oui, pourquoi pas?

M. P. Johnson: Oui, mais «il» renvoie à l'employé, à l'employeur, et même à l'agent de négociation.

M. Lewis: Eh bien, écoutez. Nous sommes tous d'accord là-dessus, mais nous devrions également demander à ceux qui sont chargés tout le temps de ces remaniements de nous dire ce que cela entraînera. Nous devons ensuite savoir combien de temps il faudra pour réimprimer le projet de loi et je ne voudrais pas jeter l'enfant avec l'eau du bain.

[Text]

The Chairman: I appreciate that, Mr. Lewis, but we have already agreed that we are going to have our law clerk for the committees, Mr. Lawrence, look at this and they can deal with Mr. Johnson; the law clerk of the House can deal with him.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I do understand. In the first place, assuming that some amendments are going to get accepted, the bill is going to have to be reprinted before it goes back to the House; whether you change it massively or in a minor way, you are going to have to reprint it.

The Chairman: Yes. I have that in mind, Mr. Cassidy. It does not bother me.

Mr. Cassidy: Is it not also the case that since the policy of the House changed a year ago, it is not our fault for picking this up now? In fact, there was ample time when these amendments could have been prepared.

The Chairman: Once again, let us have a look at this over the lunch hour and we will come back to it this afternoon.

Mrs. Mailly: You can always say that when you read "her", it means "his". That is what they used to do.

The Chairman: I have no problem either way, quite frankly. But there we go!

Now we are back to Mr. Lewis' amendment, which we have been dealing with. I gather in order to do this properly and make sure we do not get out of sequence, Mr. Lewis, we are going to have to ask you to withdraw the one that was put on the table early last week and then you will bring in your new one and then re-submit the second one.

Mr. Lewis: Or you could stand discussion of the one I put in last week while we discuss the one I would like to put in now.

The Chairman: The problem is we get out of sequence, and if we just withdraw it, then we can have everything back in sequence.

Mr. Lewis: Okay. Then I would withdraw it.

The Chairman: All in favour?

Motion agreed to

The Chairman: Now, you all have in front of you a clause 2 amendment put on the table by Mr. Lewis, and I will read it to you:

that clause 2 of Bill C-45 be amended by striking out lines 8 and 9 on page 1 and substituting the following:
and in respect of every person employed by and applies to

Mr. Lewis: I so move.

Ms Copps: Mr. Chairman, am I to understand that...? I was just confused. You revoked the other amendment that dealt with lines 14 to 16, then?

The Chairman: On the understanding that it will be brought back in. It will be brought back in.

[Translation]

Le président: Je comprends, monsieur Lewis, mais nous sommes déjà convenus que nous demanderons au légiste M. Lawrence, de se pencher sur la question et ce dernier pourra en parler à M. Johnson.

M. Cassidy: Monsieur le président, je comprends. De toute façon, si certains amendements sont acceptés, le projet de loi devra être réimprimé avant qu'il ne soit présenté de nouveau à la Chambre; il faudra de toute façon le réimprimer, que des changements mineurs ou majeurs y soient apportés.

Le président: Oui, je le sais, monsieur Cassidy. Cela ne me gêne aucunement.

M. Cassidy: De plus, depuis que le nouveau règlement de la Chambre est entré en vigueur il y a environ un an, n'est-il pas vrai que nous n'aurons pas à assumer ces frais? En fait, ces amendements auraient pu être préparés bien avant.

Le président: Là encore, réfléchissons-y pendant le déjeuner et nous pourrions en reparler cet après-midi.

Mme Mailly: Vous pouvez toujours dire que lorsque vous voyez «elle», cela veut dire «lui». C'est ce qu'on faisait auparavant.

Le président: Cela m'est complètement égal, à vrai dire.

Revenons-en maintenant à l'amendement proposé par M. Lewis. Pour que cela se fasse selon les règles et pour veiller à ce que l'ordre soit suivi, je vous demanderais, monsieur Lewis, de bien vouloir retirer l'amendement que vous aviez proposé au début de la semaine dernière, de présenter votre nouvel amendement et ensuite de présenter de nouveau l'autre.

M. Lewis: Ou vous pourriez également réserver la discussion de celui que j'avais présenté la semaine dernière pendant que nous discutons de l'amendement que j'aimerais vous présenter maintenant.

Le président: Oui, mais si nous procédons ainsi, nous ne suivrons pas l'ordre établi, ce qui sera fait si vous retirez votre amendement.

M. Lewis: Bien. Je le retire donc.

Le président: Etes-vous tous d'accord?

La motion est adoptée.

Le président: Je vais maintenant vous lire l'amendement que propose M. Lewis à l'article 2:

Il est proposé que l'article 2 du projet de loi C-45 soit modifié par substitution, à la ligne 9, page 1, de ce qui suit:
Comme employés

M. Lewis: C'est ce que je propose.

Mme Copps: Monsieur le président, dois-je comprendre que...? Excusez-moi, mais quelque chose m'a échappé. Vous avez donc rejeté l'autre amendement qui portait sur les lignes 14 à 16?

Le président: Oui, mais il sera présenté de nouveau tout à l'heure.

[Texte]

Mr. Cassidy: Well, perhaps I could ask Mr. Lewis . . . The phrase "engaged in work in or for" appears in the clause three times. You propose to take it out twice but leave it in the third time. Can you explain that? I am looking probably for consistency.

Mr. Lewis: All right. The first part is in line 9, right?

Mr. Cassidy: The first is in line 9, yes.

Mr. Lewis: The second one is in line 14, and the third one is in line 16. My second amendment—

The Chairman: It takes out both.

Mr. Lewis: —takes out the third one. It is a one-two process here.

Mr. Cassidy: I see. So you take out the two and it has come out on the . . . Okay, I had missed that previously and I understand it. Yes.

Mr. Chairman, perhaps Mr. McCormick could help us. A lot of times, people are in fact taken on on a short-term contract by the House of Commons or by a member. They are not subcontracted. They are not working for a plumber or for a temporary help agency or something like that, which is effectively their employer. They are taken on by an administrator of the House or by a member, but are only taken on, let us say, for a three-month contract, 160 hours or this kind of thing. Would they normally be considered to be employees?

• 1140

The Chairman: May I impinge upon your time, Mr. Cassidy? I have one employee, who is a particularly valuable employee to me. Due to his situation, he does not want to work during the summer holidays. I hired him by contract, and we predict ahead how many days he will be working in the fall semester and how many days he will be working in the winter semester. He is otherwise an employee, but he is by contract only. He is a businessman; he does not want the benefits, nor does he want to pay the costs of the benefits. This is what you are asking, as well. He is not a member of any labour organization or such.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What rights does that employee have?

The Chairman: He has absolutely none.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): What rights will he have after this bill passes?

The Chairman: This is the question Mr. Cassidy is asking, as I understand it.

Mr. Lewis: Are you not sure that there is not a fair amount of law which says in these cases an employee or an employee relationship is established, despite the contrary?

[Traduction]

M. Cassidy: Dans ce cas-là, pourrais-je demander à M. Lewis . . . L'expression «attachées dans leur travail» revient à trois reprises dans ce même article. Vous proposez de la supprimer deux fois, mais pas la troisième. Pourriez-vous nous en donner l'explication? Je voudrais que l'on suive le même modèle partout.

M. Lewis: Bien. Cette expression apparaît la première fois à la ligne 8, n'est-ce pas?

M. Cassidy: Oui, c'est cela.

M. Lewis: La deuxième fois à la ligne 14 dans le texte anglais et la troisième fois à la ligne 16 du même texte anglais. Mon deuxième amendement . . .

Le président: Le premier amendement supprime cette expression par deux fois.

M. Lewis: . . . supprime la troisième fois que cette expression est utilisée. C'est fait en deux étapes.

M. Cassidy: Je vois. Ainsi, vous supprimez ces deux renvois et . . . Bien, cela m'avait échappé tout à l'heure, mais maintenant je comprends.

Monsieur le président, M. McCormick pourrait peut-être nous aider. Très souvent, la Chambre des communes ou un député font signer des contrats à court terme à ceux qu'ils recrutent. Ce n'est pas de la sous-traitance. Ces gens-là ne travaillent pas pour un plombier ou pour une agence d'interim ou quelque chose du genre qu'ils peuvent considérer comme leur employeur. Ils sont recrutés par un administrateur de la Chambre ou par un député, mais ne sont sous contrat que pour trois mois, pour 160 heures ou quelque chose du genre. Dans ce cas-là, seraient-ils considérés comme des employés?

Le président: Puis-je vous interrompre, monsieur Cassidy? J'ai un employé à qui je tiens énormément. Vu sa situation, il ne veut pas travailler cet été. Je l'ai engagé sous contrat, et nous avons calculé combien de jours il travaillerait l'automne et l'hiver. C'est un de mes employés, mais il a été engagé sous contrat. C'est un entrepreneur; il ne veut pas d'avantages sociaux et il ne veut pas non plus qu'on les déduise de son salaire. Cela recoupe ce que vous demandez. Il n'est pas syndiqué non plus.

M. Turner (Ottawa—Carleton): De quels droits dispose cet employé?

Le président: Absolument aucun.

M. Turner (Ottawa—Carleton): De quels droits disposera-t-il si ce projet de loi est adopté?

Le président: C'est précisément la question que pose M. Cassidy.

M. Lewis: Mais la jurisprudence en la matière ne dit-elle pas qu'il existe dans ce cas-là un rapport employé-employeur, malgré la preuve du contraire?

[Text]

The Chairman: Let us hear from Mr. McCormick now. We have thrown enough at him.

Mr. McCormick: Mr. Johnson is . . .

The Chairman: I think Mr. McCormick is the expert here.

Mr. P. Johnson: Please go ahead.

The Chairman: Mr. Johnson is the expert. I understood Mr. Johnson just drafted and Mr. McCormick was the expert in interpretation. If I am wrong, please change.

Mr. McCormick: The situation you mention . . . Again, it is difficult to deal with a hypothetical situation unless you have an actual fact situation before you.

The Chairman: My situation is an actual fact situation.

Mr. McCormick: There is no question that contracts so-called are contract employees, if the purpose of the contract is simply a subterfuge to set up what would otherwise be an employer-employee situation. The courts have struck them down and so have the labour boards. It depends on what your contract is, what the facts are and what the board considers it to be.

The first thing in order for Part I to apply is that you would have to establish the existence of an employer-employee relationship. Once you have done that, you still have the application of the various exceptions from the definition of employee. If you could establish that there was an employer-employee relation, if the employee was not taken out of the definition under the various subparagraphs of the definition of employee, then he would be an employee for the purposes of Part I. I think this is really as far as I can go.

The Chairman: Mr. Cassidy, I interrupted you. Would you please continue if you have further questions?

Mr. Cassidy: As members, we are commonly familiar with the type of contract given to employees who come in for a certain period of time. We certainly tell them what to do; they come in and take direction from us, and this kind of thing. Under the circumstances, even if they were on a contract, it would normally be seen as an employer-employee relationship. Is this right?

Mr. McCormick: It is certainly possible to have, notwithstanding the existence of the contract, an employer-employee situation.

Mr. Cassidy: What we are therefore talking about here in many cases is not so much collective bargaining rights but the application of Part III and Part IV of the Canada Labour Code. I am anxious to make sure that the amendment Mr. Lewis has put forward would not have the effect of depriving a significant number of people who work around here from those basic protections of federal labour law.

Mr. McCormick: Mr. Chairman, I really do not feel that I am qualified to . . . I am not trying to duck the question; it is just that I have really had little experience with the application

[Translation]

Le président: Demandons à M. McCormick ce qu'il en pense.

M. McCormick: M. Johnson est . . .

Le président: Je crois que c'est M. McCormick qui est expert en la matière.

M. P. Johnson: Allez-y.

Le président: C'est M. Johnson l'expert. Je croyais que c'était M. Johnson qui avait rédigé le projet de loi, mais que l'expert en interprétation était M. McCormick. Si j'ai tort, dites-le moi.

M. McCormick: Le cas que vous exposez . . . Là encore, il est difficile de discuter d'un cas hypothétique sans me donner d'exemple précis.

Le président: Mais l'exemple que je vous ai donné existe bel et bien.

M. McCormick: Il ne fait aucun doute que ces employés sont des employés contractuels, si le contrat signé n'était qu'un moyen déguisé pour établir ce qui aurait été une relation employeur-employé. Les tribunaux ont rejeté ce genre de contrat, ainsi que les syndicats. Cela dépend du contrat signé, des faits et de l'interprétation qui est donnée par la Commission.

Pour que la partie I du Code s'applique, il faut pouvoir prouver qu'un rapport employeur-employé existe. Dès lors, diverses exceptions s'appliquent. Si vous pouviez prouver qu'il existait un rapport employeur-employé, si l'employé ne faisait pas partie des diverses exceptions énumérées, il serait alors considéré comme étant un employé aux fins de la partie I. Je ne vois pas ce que je pourrais vous dire d'autre.

Le président: Monsieur Cassidy, je vous ai interrompu. Veuillez poursuivre si vous avez d'autres questions à poser.

M. Cassidy: Nous, députés, connaissons bien les types de contrats à durée déterminée que nous octroyons à nos employés. Nous leur disons ce qu'ils doivent faire; ils suivent nos ordres et ainsi de suite. Dans ces circonstances-là, même s'ils étaient contractuels, le rapport établi serait normalement considéré comme un rapport employeur-employé, n'est-ce pas?

M. McCormick: Même en l'absence de contrat, il se peut fort bien qu'il y ait un rapport employeur-employé.

M. Cassidy: Par conséquent, il est davantage question de l'application des Parties III et IV du Code canadien du travail que de celle des droits collectifs, en l'espèce? Je voudrais absolument m'assurer que l'amendement proposé par M. Lewis n'aura pas en fait pour conséquence de soustraire un nombre important d'employés à l'application des diverses protections prévues par le Code canadien du travail.

M. McCormick: Monsieur le président, je ne me sens pas réellement compétent pour . . . Je n'essaie pas de contourner la question; le problème, c'est que je ne connais pas bien les Parties III et IV du Code canadien du travail. Ces parties sont

[Texte]

of Parts III and IV. These sections are under Labour Canada and are part of the Canada Labour Code.

The Chairman: I think we do have in the room some people who have been before us before. I think Mr. Chilton is still here and perhaps we could ask him to—

Mrs. Mailly: We have a note here from Mr. Lawrence of the Research Branch, Library of Parliament, which clearly sets out that there is no fear for the employees. Do you have this note, Michael?

Mr. Cassidy: I know of the letter. I am not sure where it is.

Mrs. Mailly: Shall I read it? It clearly says—

The Chairman: Just a moment. I think we have the people here who were before us before as experts on Part III of the code. Excuse me, Ms Copps. Let us have Mr. Cassidy's question, if he can answer it quickly. Then we will come back to you.

• 1145

Mr. Cassidy: If the amendment Mr. Lewis puts forward is accepted, will it have a significant effect on people who work in or around the Hill within the House of Commons on a contract basis but who generally work as employees as opposed to simply working for, let us say, a plumbing firm or a building firm or something like it where it was our clear intention to exclude them from this bill?

Mr. Fred Chilton (Program Analyst—Conditions of Work, Employment Relations and Conditions of Work, Department of Labour): I am sorry, I do not have this amendment before me. I do not see it as significantly changing whether... we still have to establish an employment relationship. I do not see it as restricting it any more than the common law would restrict it when it comes to those classes of people who have not been excluded otherwise in the statute.

Mr. Cassidy: If I have somebody working for me for 18 hours a week, two and a half days a week, for which we have written a contract but otherwise they do the same work as the other people who are full-time employees in my office, would this be seen as being an employer-employee relationship?

Mr. Chilton: It could be. There are broad general indicators of the employment relationship. You have hired the person. Every agreement to employ somebody is either verbal or in writing or even sometimes just the acts of people by implication show a relationship. Such acts can actually imply employment relationship.

So if you have hired the individual and the individual is accountable to you—you can fire the individual, you can promote them, demote them, you have control over them, they look to you for pay—these would be all indicators of an employment relationship. Another indicator would be exclusivity of working for you as opposed to other people. People can hold two or three part-time jobs, but usually it is also just an indicator.

On the other hand, if the person comes to you, for example a researcher who is in the business of providing research for

[Traduction]

administrées par le ministère du Travail et font partie du Code canadien du travail.

Le président: Je crois qu'il y a des gens dans la salle qui ont déjà comparu devant nous. Peut-être pourrions-nous demander à M. Chilton, qui est toujours ici, de...

Mme Mailly: Nous avons reçu une note de M. Lawrence, du Service des recherches de la Bibliothèque du Parlement, qui nous dit très clairement que les employés ne courent aucun risque. Avez-vous cette note, monsieur Cassidy?

M. Cassidy: J'ai vu cette lettre, mais je ne sais plus où elle est.

Mme Mailly: Puis-je la lire? Il y est dit clairement...

Le président: Un instant. Je crois que ceux qui connaissent bien la Partie III du Code, et qui ont comparu devant nous auparavant, sont ici. Excusez-moi, madame Copps. Commentons par M. Cassidy et ensuite ce sera à nouveau votre tour.

M. Cassidy: Si l'amendement de M. Lewis était accepté, quelles en seraient les répercussions pour les personnes travaillant sous contrat pour la Chambre des communes, mais qui sont néanmoins assimilés à des employés et ne travaillent donc pas pour une entreprise privée, les dispositions du projet de loi n'étant pas censées leur être appliquées.

M. Fred Chilton (analyste des conditions de travail, Relations en matière d'emploi et conditions de travail, ministère du Travail): Je n'ai pas le texte de l'amendement sous les yeux. De toute façon, il faut établir une relation de travail. Je ne vois pas en quoi cet amendement serait plus restrictif que le droit commun pour les catégories de travailleurs qui par ailleurs n'ont pas été exclus des dispositions de la loi.

M. Cassidy: Pourrait-on parler de relations de travail pour une personne travaillant pour moi sous contrat à raison de 18 heures, soit deux jours et demi, par semaine, tout en effectuant le même travail que les employés à temps plein?

M. Chilton: Ce serait en principe possible. Différentes conditions établissent une relation de travail. La personne a été engagée par vous. Lorsqu'on engage quelqu'un, cela se fait soit verbalement, soit par écrit, et parfois les faits seuls suffisent à établir une relation de travail.

Quand vous engagez une personne et qu'il dépend donc de vous de la mettre à pied, de lui accorder une promotion ou une rétrogradation, que c'est de vous que vient le salaire, tout ceci indique qu'il y a une relation de travail. Un autre indicateur serait le fait que cette personne travaille exclusivement pour vous, même si certains travailleurs cumulent les emplois à temps partiel.

Par contre, si vous avez un attaché de recherche qui travaille 18 heures par semaine pour vous, mais travaille en même

[Text]

various people—that is, working for you 18 hours a week and working for somebody else 9 hours and somebody else 9 hours, and you do not deduct, for example, unemployment insurance premiums or some things like that—such a person is really in the business of research. They provide their services for different people. Then there could be a question that they are an independent contractor and not an employee.

Instead of having three part-time jobs, they may be in business for themselves, perhaps providing their own research equipment, books, tools, whatever. They take into account when they are setting their price that you will pay them, and take into account profit, loss, risk, not only of their own effort of work but also of the marketplace and other investment that they might have made. So it depends on the relationship they have with other people as well as with you.

Mr. Cassidy: If I said to Mr. Faulkner, who works for me right now, that we are going to change our relationship and that I am going to offer him \$5,000 to prepare for me a strategy for regional development policy by the end of the summer, this would probably not class as an employer-employee relationship. If on the other hand I say I would like him to work for me for the summer for \$1,500 a month and at the end of the summer to have prepared a strategy for regional development, this probably would be an employer-employee relationship. Is this right?

Mr. Chilton: They both could have been employer-employee relationships; and depending on the other indicators I have given you, they both might be considered independent-contractor relationships there.

Ms Coppins: Mr. Chairman, just on this point, I believe—

Mr. Cassidy: Could we clarify the situation?

Mr. Chilton: No, but they are a broad—

Ms Coppins: Can I just make an interjection? I think you are talking about the broad principles of common law. You would have to test each case as it comes up. This particular amendment will not alter it one way or the other.

The Chairman: This is the point Mr. Chilton makes. This is the point Mr. Lawrence has made in the presentation he made to us.

• 1150

Mrs. Mailly: He says:

Provided the tests of employee-employer relations are met, the provisions of Bill C-45 would apply to that contract employee to the same extent.

The Chairman: Exactly.

Mrs. Mailly: And he says that Mr. Lewis's amendment would remove the possibility of a collision between those federal standards and the provincial standards which would otherwise prevail. That is the purpose of Mr. Lewis's amendment.

The Chairman: Mr. Tremblay.

[Translation]

temps pour deux autres personnes à raison de neuf heures par semaine chacune, et que par ailleurs vous ne retenez pas les primes pour l'assurance-chômage, etc., cette personne serait considérée comme un documentaliste indépendant travaillant pour plusieurs clients et non pas comme un employé.

Donc, plutôt que de cumuler trois emplois à temps partiel, ce documentaliste est considéré comme un indépendant qui utiliserait d'ailleurs son propre matériel et équipement. L'argent qu'il demande en paiement de son travail est calculé en fonction non seulement de la quantité de travail, mais également des bénéfices réalisés, des risques encourus et des tarifs en vigueur pour un travail analogue. Ces personnes travaillent donc en même temps pour d'autres et pour vous.

M. Cassidy: Si je demandais à M. Faulkner qui travaille pour moi de me préparer d'ici à la fin de l'été une stratégie en vue de la politique de développement régional, travail pour lequel je le paierais 5,000\$, cela ne serait pas considéré comme une relation de travail. Par contre, si je l'engageais pour l'été à raison de 1,500\$ par mois et qu'au cours de cette période, il fût censé préparer cette même stratégie de développement régional, ce serait considéré une relation de travail, n'est-ce pas?

M. Chilton: Les deux cas pourraient être considérés soit comme une relation de travail, soit comme un travail indépendant en fonction des autres indicateurs déjà cités.

Mme Coppins: Au sujet de cette même question, monsieur le président, je crois . . .

M. Cassidy: Est-ce qu'on pourrait préciser de quoi il s'agit?

M. Chilton: Il existe une large catégorie . . .

Mme Coppins: Est-ce que je pourrais juste dire un mot? Il s'agit en l'occurrence des principes de *common law*. Chaque cas devrait être analysé au fur et à mesure. Cet amendement n'aurait aucun effet ni dans un sens ni dans l'autre.

Le président: C'est justement ce que M. Chilton et Lawrence essaient d'expliquer.

Mme Mailly: Il dit ce qui suit:

A condition que les critères de relations de travail soient remplies, les dispositions du Bill C-45 s'appliqueraient tout aussi bien aux personnes travaillant sous contrat.

Le président: Exactement.

Mme Mailly: L'amendement de M. Lewis aurait pour effet de supprimer les conflits éventuels entre les normes fédérales et provinciales.

Le président: Monsieur Tremblay.

[Texte]

Mr. Marcel Tremblay (Program Consultant, Labour Canada): I think under Part IV it is the same way. If we can establish there is an employee-employer relationship, then the code will apply; Part IV will apply. If there is not, then it does not apply.

The Chairman: Okay. Having said all of that, we are now faced with Mr. Lewis's amendment having to do with clause 2 at lines 8 and 9, page 1. You have it before you.

Mr. Cassidy: What is the parallel language in the Public Service Staff Relations Act?

Mr. McCormick: There is none.

Mr. Cassidy: I see. My own hunch is to say that I am unhappy with the amendment. I think it could narrow unduly the application of—

The Chairman: Mr. Cassidy, you will have an opportunity to express that.

Mr. Cassidy: I just wanted to say that I intend to vote against the amendment. I do not want to prolong the thing any longer, but I just have some real reservations that it could cause us more grief than it will resolve.

Amendment agreed to

The Chairman: I have a second amendment proposed by Mr. Lewis on the same clause: that clause 2 of Bill C-45 be amended by striking out lines 14 to 16 on page 1 and substituting the following:

capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to

We dealt with this one the other day. It was withdrawn in order to allow us properly to deal with the lines previous. The second reason it was withdrawn or it was questioned was because Mr. Cassidy correctly identified a similar wording earlier in the same clause. So I assume that at this point in time we are completely ready for the question.

Mr. Cassidy: Same argument, same vote.

Ms Coppins: Just on a technical point, I believe the way the amendment is worked out it is a bit... Oh, "in that capacity". Okay. I was reading the French and English versions at the same time. Again, the translation is a bit awkward. But anyway—

The Chairman: Are you ready for the question?

Ms Coppins: I am just trying to figure out which one is which at this point. Can you just give me one second? It is going to read then:

Member of Parliament who, in that capacity, employs that person or has the direction or control of employed to

Then where does it go?

The Chairman: "Shall apply".

Ms Coppins: "Employed to".

The Chairman: That is right. Sorry—

[Traduction]

M. Marcel Tremblay (consultant pour les programmes, Travail Canada): La même chose est vraie de la Partie IV. Pour autant qu'il y ait une relation de travail, le code est d'application ainsi que le chapitre IV. Sinon le code n'est pas d'application.

Le président: Parfait. Nous devons maintenant nous prononcer sur l'amendement de M. Lewis à l'article 2, lignes 8 et 9, page 1, dont vous avez le texte sous les yeux.

M. Cassidy: Comment est-ce que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est libellée à cet égard?

M. McCormick: Cette question n'y figure pas.

M. Cassidy: Je vois. Je n'aime pas beaucoup cet amendement. Je crains qu'il ne risque de restreindre indûment l'application de...

Le président: Vous aurez encore l'occasion d'en parler, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Je voulais simplement vous signaler que j'ai l'intention de voter contre cet amendement. Je trouve qu'il est inutile d'insister davantage mais je crains que cet amendement risque de causer plus de tort que de bien.

L'amendement est adopté.

Le président: M. Lewis propose un deuxième amendement toujours à ce même article: que l'article 2 du Bill C-45 soit modifié par substitution aux lignes 14 à 19, page 1, de ce qui suit:

emploient ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectées au service des membres de groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes ou personnes

Nous avons déjà traité de cette question l'autre jour. Cet amendement avait été retiré afin de nous permettre de nous prononcer sur les lignes précédentes. Et aussi parce que M. Cassidy avait fait remarquer à juste titre que cette même expression revenait au début de ce même article. Je vais donc mettre l'amendement aux voix.

M. Cassidy: Le même argument est valable.

Mme Coppins: Une question d'ordre technique. Le libellé de cet amendement... J'étais en train de lire les versions anglaise et française en même temps. La traduction est plutôt lourde.

Le président: Puis-je mettre l'amendement aux voix?

Mme Coppins: J'essaie simplement de faire le point si vous le permettez. Le texte sera donc libellé comme suit:

emploient ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité...

Quelle est la suite?

Le président: «S'applique».

Mme Coppins: «Affectées au service».

Le président: C'est vrai; navré.

[Text]

Ms Copps: And then it goes to control of staff.

The Chairman: No, "should provide research". You are looking at lines 14 to 16.

Ms Copps: Of clause 2.

The Chairman: That is right.

Ms Copps: Right. So you say:

a Member of Parliament who, in that capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to

Then you go on to 16, which is role of staff.

The Chairman: No, "to provide research or associated services".

Ms Copps: Right. But I do not think it is clear in the way the amendment is phrased because it says "striking lines 14 to 16". If you just struck lines 14 to 16 you would end up at the end of line 16 and you would kick in on . . . I see. Okay.

The Chairman: Okay? I know it gets terribly convoluted sometimes.

Amendment agreed to

The Chairman: I think we can take a vote on clause 2 as amended, can we not? Your two were ruled out. We changed it. We voted on it earlier today.

• 1155

Ms Copps: We voted on my previous one, which was defeated.

Clause 2 as amended agreed to.

On clause 3—*Definitions*

The Chairman: I assume we are going to stand clause 3 until we get through with the bill, since it is the interpretations section and may well require changes consequent upon amendments which will be made during the discussion.

Clause 3 allowed to stand.

On clause 4—*Rights, etc., not affected*

The Chairman: Mr. Cassidy, I have—as I think I told you privately—some very serious reservations. Would you like to make your argument on clause 4, striking out lines 9 to 42 etc.?

Mr. Cassidy: Certainly, Mr. Chairman. The purport of this particular clause is to ensure the act generally applies, rather than does not apply, to people who work for Members of Parliament. The other categories here really relate in fact to the same group. I think this is just a comprehensive listing. For example, the staff of the Leader of the Opposition, or the Chief Government Whip, or the Chief Opposition Whip are also staff of Members of Parliament.

Ironically enough, I think people who work for Ministers will in many cases have the protection of the Public Service Staff Relations Act, because they are departmental employees,

[Translation]

Mme Copps: Puis «ont sous leur direction».

Le président: Il s'agit des lignes 14 à 19.

Mme Copps: De l'article 2.

Le président: C'est exact.

Mme Copps: Donc le texte sera libellé comme suit:

emploient ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité des documentalistes . . .

Ensuite à la ligne 16 du texte anglais il est question du personnel.

Le président: Non, le texte dit «des personnes chargées de fonctions similaires».

Mme Copps: C'est exact. Je trouve que l'amendement n'est pas clair vu qu'il est question de supprimer les lignes 14 à 19. Si on se bornait à supprimer les lignes 14 à 19 on se retrouverait avec . . . je vois. Parfait.

Le président: Cela devient parfois extrêmement compliqué.

L'amendement est adopté.

Le président: L'article 2 tel que modifié est-il adopté? Vos deux amendements ont été déclarés irrecevables. Cela a déjà fait l'objet d'un vote.

Mme Copps: Mon précédent amendement a été battu.

L'article 2 tel que modifié est adopté.

Article 3—*Définitions*

Le président: Je présume que l'on va réserver l'article 3 jusqu'à la fin puisqu'il s'agit de l'article contenant les définitions lesquelles devront éventuellement être modifiées en fonction des amendements qui auront été adoptés.

L'article 3 est réservé.

Article 4—*Protection des droits*

Le président: J'ai eu l'occasion de vous expliquer, monsieur Cassidy, que j'ai de sérieuses réserves quant à votre proposition. Est-ce que vous pourriez nous expliquer ce que vous proposez en remplacement des lignes 6 à 32 de l'article 4?

M. Cassidy: Avec plaisir, monsieur le président. L'objet du présent article est de s'assurer que la loi s'applique effectivement à tous ceux qui travaillent pour les députés. Les autres catégories ne s'appliquent pas au même groupe. Ainsi le personnel du chef de l'opposition, du whip du gouvernement ou du whip de l'opposition travaille en même temps pour des députés.

Il est ironique de constater que les personnes travaillant pour des ministres bénéficient généralement des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, étant des employés des différents ministères même s'ils travaillent en

[Texte]

even though they work up here on the Hill, whereas working for members' offices will not.

I have been thinking carefully about this question. The bill provides three tiers of coverage, as it stands right now. The drivers and the cafeteria workers and the messengers and the other people who have the full right to bargaining are on one tier, the unorganized employees and managerial and confidential employees are on a second tier, and the staff of the members are on a third tier. As you go from tier one to tier three, the rights which are granted to those employees diminish.

In the first tier, you have the right to organize to bargain collectively; you have the right to a grievance process and to adjudication. You have the right to have your union represent you and also pay the costs of going to adjudication. And assuming some mechanisms for consultation are created, you have the right to speak collectively with your employer through those informal mechanisms, even on issues which are not necessarily to be bargained.

The second group includes the unorganized employees and the managerial and confidential employees of the House of Commons. In this case, you will not have the right to bargain collectively; you will have the protection of the hours of work and labour standards, holidays, and so on, of Parts III and IV of the Canada Labour Code. You will have the health and safety protection of the code.

In addition to this, there is a right of grievance which is broad and extends to such things as dismissals, demotions, and that kind of thing. And there is the right to go to adjudication on staffing actions, on classification and demotion dismissals, etc. In other words, there is some substantial protection put in through the mechanism of this act, even to people who cannot get the right to organize because they are in a managerial, confidential category; or who either do not choose to or cannot persuade their fellow workers to organize alongside them in order to form a union.

Those rights of grievance over a number of different areas of action by the employer are barred to the members' staff and the other people referred to in subclause 4(2). The only redress they have is that if they are fired they can go to the Canada Labour Relations Board and get what amounts to an outside arbitration, in the event that they may have suffered from unjust dismissal.

• 1200

In other words, there is an obligation, which they have some means of enforcing, if they are fired without cause or fired with insufficient cause. They can also go to the Canada Labour Relations Board, as I suppose anybody covered by the act could, if their holidays are inadequate, if they are paid less than the federal minimum wage, or if they are forced to work excessively long hours. But we have set the members' staff into a kind of ghetto, where really the only protection they have, or

[Traduction]

fait sur la colline, alors que s'ils travaillent dans le bureau d'un député, les dispositions de la loi ne s'appliquent pas à eux.

J'ai réfléchi très longuement à cette question. Dans sa forme actuelle, le projet de loi prévoit trois catégories de personnel. Il y a premièrement les chauffeurs, les employés de la cafétéria, les messagers et les autres travailleurs couverts par les négociations collectives; viennent ensuite les employés non syndiqués ainsi que les employés de la catégorie de gestion et les employés confidentiels tandis que la troisième catégorie est constituée des personnes travaillant pour les députés. Or cette dernière catégorie détient bien moins de droits que les personnes appartenant à la première.

Les personnes appartenant à la première catégorie ont le droit de se syndiquer et de participer à des négociations collectives ainsi que de bénéficier de la procédure des griefs. Donc ces personnes sont représentées par un syndicat et leurs griefs doivent être entendus par un tribunal. Ils peuvent en outre faire valoir leur point de vue collectivement auprès de l'employeur, même s'il s'agit de questions ne pouvant pas faire l'objet de négociations collectives.

La deuxième catégorie comprend les travailleurs non syndiqués, le personnel de gestion et les employés confidentiels de la Chambre des communes. Tout en ne participant pas aux négociations collectives, cette catégorie bénéficie néanmoins des chapitres 3 et 4 du Code du travail du Canada où il est question notamment des heures et des normes de travail, des congés et jours fériés ainsi que des dispositions pour la protection de la santé et de la sécurité.

En outre ces personnes peuvent déposer un grief en cas de mise à pied, de rétrogradation, etc. Ils peuvent en outre exiger un arbitrage pour des questions touchant à la façon dont les postes sont pourvus, à la classification, à la rétrogradation, à la mise à pied, etc. Donc même les personnes appartenant aux catégories de gestion qui en principe n'ont pas le droit de se syndiquer bénéficient néanmoins au titre de la loi de diverses mesures de protection fort importantes. La même chose est vraie des personnes qui ne désirent pas se syndiquer ou des personnes qui ne parviennent pas à convaincre leurs collègues de la nécessité de se syndiquer.

Or le personnel des députés et les autres personnes reprises à l'alinéa 4.(2) n'ont pas droit à ces recours contre leur patron. En cas de mise à pied, tout ce qu'ils peuvent faire, c'est se présenter devant le Conseil canadien des relations du travail pour demander un arbitrage au cas où ils auraient été licenciés sans motif valable.

C'est donc leur seul recours au cas où ils sont licenciés sans motif valable. Si par ailleurs ils n'obtiennent pas suffisamment de journées de congé ou s'ils touchent moins que le salaire minimum ou encore si on leur impose des heures de travail excessives, ils peuvent toujours essayer de présenter leur cas devant le Conseil canadien des relations du travail. Ainsi les personnels des députés constituent une catégorie particulièrement défavorisée en ce qui concerne la protection dont ils peuvent se prévaloir au titre du Code canadien du travail.

[Text]

the very limited protection they have under the Canada Labour Code, is difficult for them to get.

I think it is messy to have two jurisdictions which are essentially falling over each other. The staff relations board will have some jurisdiction and then the Canada Labour Relations Board will have some jurisdiction in these particular areas. In particular, we have given members' staffs a status which is inferior not just to those employees who have the right to and choose to bargain, but also to those employees who do not have the right to or do not choose to bargain collectively.

What I have arrived at and what I want to put to government members here is that those are two separate questions, which we should consider separately. I think, although I am open to Mr. McCormick's comments on this, if there is another way of doing it or if we can discuss over lunch at some time other ways to do it, I am certainly open to different formulae, technically.

I think we should consider separately the question of whether we believe, as a committee, that members' staffs should have the right to organize and to bargain and whether it is the view of the majority of this committee that there should be the right to organize and to form a union. The second question is whether we believe members' staffs should at the very least have the same protections as are given in this bill to unorganized employees on the Hill and to managerial and confidential employees on the Hill.

I believe as a bare minimum we should be giving that, and I am very concerned that we are not doing it. I think members' staffs and the staffs in these other areas are in high-pressure jobs where they work quite closely with their employers. They are in a situation where they can in fact suffer some real substantial injustices, I think, if they have no rights of redress at all.

All of us are familiar with situations such as that where a member perhaps asks an election worker or somebody from their constituency to uproot themselves, to come to Ottawa to work for him or her. Sometimes after a few months it does not work out, and rather than finding a way to let that employee down gracefully and finding a way to help to meet what could be quite heavy expenses for them to move back to their home territory, which could be thousands of miles away, that employee just simply finds himself dumped. That is the kind of circumstance I am talking about. Perhaps they may not find themselves dumped, but demoted. Perhaps their pay is cut or their duties are substantially changed from what they were promised. Under those circumstances they have great difficulty in using Part III and Part IV of the Canada Labour Code.

The redress via the common law, while it may be technically accessible, is extremely complicated and expensive, particularly when you take into account the fact that most members' employees up on the Hill do not make more than about \$25,000 a year. The pay levels are generally rather inadequate relative to the responsibilities they carry. It is not as if they were in a senior management job where if they had to blow \$10,000 to take a lawsuit through the courts they could afford

[Translation]

Ce chevauchement de compétence est à mon sens tout à fait inutile. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique ainsi que le Conseil canadien des relations du travail sont tous deux compétents. Ainsi les personnels des députés ont moins de droits que les personnes qui ont le droit de se syndiquer et même que celles qui décident de ne pas se syndiquer.

Il s'agit donc de deux questions distinctes qu'il faudrait traiter séparément. On pourrait peut-être trouver une autre façon de régler ce problème. Nous pourrions notamment en discuter au cours du déjeuner.

Il faudrait décider d'une part si les personnels des députés ont le droit de se syndiquer et de participer à des négociations collectives et d'autre part si ces mêmes personnels devraient à tout le moins bénéficier des mesures de protection accordées aux employés non syndiqués de la Colline, au personnel de gestion et aux employés confidentiels de la Colline.

Ce serait à mon sens un minimum. Les personnels des députés ainsi que les autres personnels figurant sur cette liste font un travail très stressant tout en dépendant entièrement de leur patron, ce qui fait qu'ils risquent de subir de graves injustices sans possibilité de recours.

Il arrive souvent qu'un député demande à une personne de sa circonscription de venir travailler pour lui dans son bureau à Ottawa. Mais au bout de quelques mois, il constate que cela ne marche pas et plutôt que d'aider cet employé à couvrir les frais d'un nouveau déménagement pour rentrer chez lui, souvent à des milliers de kilomètres d'Ottawa, la personne est souvent mise à pied sans autre forme de procès. Ou si elle n'est pas mise à pied, elle est rétrogradée. Ou encore ce sont les conditions de travail qui changent ou le salaire qui est réduit. Lorsque quelque chose de ce genre arrive, il est très difficile pour cette personne d'invoquer les Parties 3 et 4 du Code du travail.

Il est par ailleurs très difficile pour cette personne de se pourvoir devant les tribunaux d'autant que c'est généralement coûteux et que la plupart des employés de la Colline travaillant pour les députés gagnent environ 25,000\$ par an, ce qui est peu eu égard à leurs responsabilités. Par contre un cadre supérieur peut fort bien se permettre de dépenser 10,000\$ pour intenter des poursuites et attendre le temps qu'il faut pour que les tribunaux se prononcent en sa faveur.

[Texte]

to do it and they could afford the waiting time to get redress through the courts.

So these are the concerns I have in my mind. I am not wedded to this particular amendment. What I am suggesting is that whether or not there is agreement about giving the right to bargain collectively to members' staffs I think the very least we should do is give them access to the grievance adjudication procedures that are enshrined later in the bill, and that apply to all other Commons' employees, even those who will never join a union.

• 1205

Ms Copps: I would just like to support what Mr. Cassidy is saying. I think you separate those issues out and we are talking here about the right to organize; you are talking about giving them the same bare minimum rights that go to other employees, including exempt staff and ministerial staff and everything else. It seems to me that it would be extremely unfair of us to adopt a bill that confers rights on all unorganized employees except employees of members. Even Ministers' staff would have the right to grieve under certain circumstances. So I think this bare minimum should be respected for the employees of members also.

The Chairman: Mrs. Mailly, do you want to speak?

Mme Mailly: Monsieur le président, il y a plusieurs principes ou raisons qui militent contre l'organisation des employés des députés.

Premièrement, les députés ont été élus par la population pour servir la population. Il est donc évident que le travail, au bureau du député, doit être organisé en fonction de ses besoins. Il est impensable que des circonstances externes puissent dicter à un élu du peuple la façon d'administrer son bureau. Il y a donc là un obstacle.

De plus, la Cour fédérale a déjà décidé que l'association du caucus néo-démocrate ne pouvait pas constituer un élément de convention collective en vertu du Code du travail. Il est évident que la cour pensait, elle aussi, que le rôle du député était tout à fait différent.

Cependant, je suis d'accord avec M^{me} Copps qu'il doit y avoir quelque chose pour protéger les employés qui sont à notre service. On sait qu'il y a un corps de règlements qui régissent déjà l'administration de la Chambre des communes. Par exemple, le règlement nous dit que certaines personnes doivent être embauchées à titre d'adjoints, que les salaires doivent être de tant à tant, qu'il y a 4 p. 100 pour les vacances, etc. Ne serait-il pas possible de préciser, non pas dans ce projet de loi, mais dans ces règlements de la Chambre, que les députés doivent mieux définir les tâches de leurs employés afin de les protéger? Dans mon bureau, chacun de mes employés a une description de tâches et je m'en tiens à cette description. Je ne demande pas au préposé à la recherche de rédiger ma chronique hebdomadaire ou de faire du travail de secrétariat. On s'entend entre nous à ce sujet. Je crois que M^{me} Copps a une structure beaucoup plus flexible. Ses employés font différents travaux à son bureau; ils ne sont pas affectés à des tâches particulières. S'il y avait une certaine structure de base, cela

[Traduction]

Voilà donc ce que je tenais à vous expliquer, car ce n'est pas l'amendement qui me tient particulièrement à coeur. Que nous soyons d'accord ou non avec l'octroi du droit aux négociations collectives au personnel des députés, je pense qu'il faut au moins leur accorder les procédures de griefs dont il est question plus loin dans le projet de loi, et les accorder à tous les employés de la Chambre, même à ceux qui ne seront jamais membres d'un syndicat.

Mme Copps: Je suis d'accord avec M. Cassidy. Il faut distinguer entre ces questions. Nous parlons ici du droit de s'organiser, vous parlez de leur accorder le minimum de droits qu'ont les autres employés, dont le personnel exempté, ministériel et tutti quanti. Il me semble tout à fait injuste d'adopter un projet de loi qui accorde des droits à tous les employés non organisés, sauf aux employés des députés. Même le personnel des ministres aurait le droit de formuler des griefs dans certaines circonstances. Il faut accorder ce minimum de droits aussi aux employés des députés.

Le président: Madame Mailly, voulez-vous intervenir?

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, there are several reasons for not advocating the organization of members' employees.

First of all, members are elected by the people to serve the people. It is therefore clear that work in the MP's office must be organized on the basis of his needs. It is inconceivable that external circumstances should dictate the way in which an elected member is to run his office. That is one obstacle.

Moreover, the Federal Court has already ruled that the association of the New Democratic caucus cannot bargain collectively under the Labour Code. It is clear that the Court also felt that an MP's role is a unique one.

However, I agree with Miss Copps that we should protect the people in our employ. There is already a set of regulations governing the administration of the House of Commons. For example, the regulation stipulates that certain persons must be hired as assistants, that salaries should be so much, that there is 4% vacation pay, and so forth. Would it not be possible to stipulate, not in this bill but in the House regulations, that MPs must better define their employees' duties in order to protect them? In my office, every employee has a job description and I stick to it. I do not ask my research assistant to write my weekly report or do secretarial work. We agree among us. I believe that Miss Copps has a much more flexible structure. Her employees do different jobs in her office. They are not assigned to specific tasks. If there were a certain basic structure, it might protect employees, but this should not be included in the bill. Rather, I could see it in the existing regulations that govern the administration of the House. I feel our employees really need to have their duties more clearly

[Text]

protégerait peut-être les employés, mais cela ne devrait pas être inclus dans cette loi-là. Je verrais plutôt cela dans les règlements qui existent déjà et qui régissent l'administration de la Chambre. Je crois que nos employés ont vraiment besoin d'une meilleure définition de leurs tâches. Ainsi, si on dit un jour à une personne qu'elle fait mal son travail, elle saura ce qu'elle fait de mal. Si les employés n'ont aucune description de tâches, si on ne leur a pas précisé quelles étaient les exigences de leur poste, il leur est difficile de se défendre.

Bien sûr, ils ont certains droits acquis en tant qu'êtres humains—il y a la Charte des droits et libertés, le Code du travail, les lois provinciales et ainsi de suite—, mais il me semble que les règlements de la Chambre devraient exiger que les députés établissent une structure plus sérieuse dans leurs bureaux afin de protéger les employés.

The Chairman: Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Thank you very much, Mr. Chairman. I think the first thing that strikes me is that what Mr. Cassidy is talking about is against the principles of the bill.

• 1210

Throughout the period of hearings of witnesses, one of the things that bothered me was that the House had passed a bill at second reading which gave—and the theme that ran through it was as though we had not given anything, and we were denying, while at the same time we were actually giving.

What Mrs. Mailly said during the course of her remarks strikes me too; one could spend one awful long time trying to classify and define job descriptions within the offices of MPs. You could spend a fair bit of time just on my hallway, and you would find that Ron Stewart, who is Simcoe South, has different job classifications than Doug Lewis, who is Simcoe North. It would be an exercise with no end in sight that I do not think... It just does not fit our situation as Members of Parliament.

Parts III and IV of the Canada Labour Code do give a very broad section of rights to people, which I think come a long way in terms of giving, and it is going to take some time to learn to work with those, I really think. Not that any of us object to the time, because it is time well spent, but we are all going to have to make that adjustment.

Just in specific reference to the question of unjust dismissal, my former law partners tell me it is one of the fastest growing bodies of law in Canada, and they also tell me there is money to be made on both sides, but the winds are all on the employee's side. So with that warning... I mean, that right is there.

Mr. Chairman, I think we should zero in on the fact that we are making great progress in what we are giving. There are going to be people who would say we have not given enough; that is fair. But I think there is a lot that will have to be adjusted to by Members of Parliament within the context of the unique situation we have here. I would suggest, based on

[Translation]

defined. Then, if we tell someone that they have not done their job well, they will know why. If employees do not have a job description, if they do not know the requirements of their position, it is difficult for them to defend themselves.

Of course they have certain natural rights as human beings—there is the Charter of Rights and Freedoms, the Labour Code, provincial laws and so forth—but it seems to me that the House regulations should require MPs to structure their offices more carefully in order to protect employees.

Le président: Monsieur Lewis.

M. Lewis: Merci beaucoup, monsieur le président. La première chose qui me frappe, c'est que M. Cassidy parle contre les principes mêmes du projet de loi.

Tout au long des témoignages, une des choses qui m'ont importuné est que la Chambre a adopté un projet de loi en deuxième lecture qui accordait—on a sans cesse entendu répéter pendant ces audiences que nous n'accordions rien, et même que nous refusions d'accorder, alors que pendant tout ce temps-là nous accordions en fait ce qui est prévu.

Ce qu'a dit M^{me} Mailly au cours de ses remarques m'a frappé également; on peut passer beaucoup de temps à essayer de classer et de définir les descriptions de postes dans les bureaux des députés. On peut passer même pas mal de temps dans mon corridor, on pourrait se rendre compte que Ron Stewart, qui est de Simcoe Sud, a des classifications d'emplois différente de celle de Doug Lewis de Simcoe Nord. Cet entretien ne nous mènera à rien, et je ne crois pas... Cela ne répond tout simplement pas à notre situation en tant que députés.

Les parties III et IV du Code canadien du travail prévoient de nombreux droits pour les gens, et je crois qu'on leur accorde beaucoup, mais il faudra beaucoup de temps pour apprendre à les appliquer. Je ne crois pas que l'un d'entre nous s'oppose à y consacrer le temps qu'il faudra; cela vaut la peine de le faire, mais nous allons tous devoir faire des rajustements.

Au sujet plus particulièrement du renvoi injuste, les avocats avec qui j'étais associé me disent que c'est un des secteurs qui prend le plus d'importance sur le plan juridique au Canada, et ils me disent également qu'il y a beaucoup d'argent à faire des deux côtés, mais le vent souffle du côté des employés. En tenant compte de cet avertissement... Je veux dire par là que ce droit existe.

Monsieur le président, je crois qu'il faut admettre que nous faisons beaucoup de progrès étant donné ce que nous accordons. Il y aura toujours des gens pour dire que ce n'est pas suffisant, c'est vrai. Toutefois, les députés devront s'adapter à la situation à cause de ce contexte unique dans lequel nous

[Texte]

that, I agree with Claudy; we will probably come up with some recommendations.

I know we had a session with our new Members of Parliament in September 1984, where we were called in to suggest how we organize our offices, and that has been done with varying degrees of success. I know there have been lots of times when people have come to me and said: How do you handle this?. It is sort of a growing body of the common law, how you work with your employees around here. I think there is cause to do that, but it is going to be within the various caucuses; the Liberal Caucus will handle it differently from the Conservatives, and the NDP handles it the way they already stated.

The Chairman: Well, ladies and gentlemen of the committee, I have listened to . . . Sorry, Ms Copps.

Ms Copps: Yes, I think there are two issues here, and I just want to separate them. One issue is the issue of giving employees the right to form a collective bargaining unit, and that will be voted on in a separate point.

I think the second point here, however . . . and maybe I am interpreting it incorrectly, but given that this bill will now confer upon any employee the right to enter into a process, if in fact they feel they have been unfairly demoted or fired, etc . . . By the exclusion of paragraph 4.(2)(a) to paragraph 4.(2)(f) inclusive, you are also excluding them from even those very basic rights. In other words, you could say to them okay, you do not have the right to organize, but if you have an individual grievance you could at least apply as an employee. In other words, the two could be mutually exclusive.

As I understand it, there are employees who will not have the right to organize in this legislation because they fall into those categories of prohibition, but those employees still have the right to grieve a demotion, still have the right to grieve a classification, have the right to grieve individually to the board. And while I can understand or certainly see the government's position that you do not want to have a union, or you want to deny the right to a union to employees of a caucus or employees of a Member, by rejecting Michael's amendment you are also eliminating the possibility of an individual grievance to be laid by any employee of a caucus or member.

• 1215

Mr. Lewis: Why is that?

Ms Copps: Because they are not defined as employees. This part does not apply in respect of all these categories.

Now, that is what I understood Michael's amendment to be here. Given that you are not going to accept unionization of the NDP caucus, for example, still the fall-back position is to say that you would still confer upon the individual employees the same rights that would be given to other individual employees who do not have the right to organize. So it is a fall-back position, if I understand Michael correctly.

[Traduction]

nous trouvons. À cause de cela, je suis d'accord avec Claudy, nous allons probablement déposer certaines recommandations.

Je sais que nous avons tenu une réunion avec nos nouveaux députés en septembre 1984. On nous a demandé de leur dire comment nous organisons nos bureaux, et nous avons réussi à des degrés divers. Je sais que, bien des fois, des députés viennent nous demander: comment faites-vous dans ce cas-ci. Il s'agit en quelque sorte d'un domaine du droit coutumier qui prend beaucoup d'ampleur: comment travailler avec ses employés dans ce milieu-ci. Je sais qu'il faut le faire et cela se fera dans les divers caucus; le caucus libéral s'en acquittera peut-être différemment du caucus conservateur, et le caucus néo-démocrate continuera de faire ce qu'il fait déjà.

Le président: Eh bien, mesdames et messieurs du comité, j'ai écouté . . . Excusez-moi, madame Copps.

Mme Copps: Oui, il y a ici deux questions à mon avis, et je voulais les traiter séparément. Il y a d'abord la question d'accorder aux employés le droit de former une unité de négociation collective, et nous voterons de façon distincte à ce sujet.

Il y a la deuxième question, cependant . . . et mon interprétation est peut-être incorrecte, mais, étant donné que le projet de loi accordera maintenant à tout employé le droit de participer au processus de négociation, si en fait l'employé croit avoir été rétrogradé ou congédié à tort, par exemple . . . en excluant les alinéas 4.(2)(a) à 4.(2)(f) inclusivement, vous enlevez également aux employés ces droits très fondamentaux. Autrement dit, on pourrait très bien leur dire: vous n'avez pas le droit de vous organiser, et si vous avez un grief personnel, vous pouvez au moins le présenter en tant qu'employés. Je veux dire par là que les deux pourraient s'exclure mutuellement.

Si j'ai bien compris, certains employés n'auront pas le droit de s'organiser en vertu de cette loi parce qu'ils font partie de catégories exclues, mais ces employés auront quand même le droit de présenter un grief pour rétrogradation ou pour une question de classification, et ils pourront le présenter en tant qu'employés auprès de la Commission. Même si je comprends la position du gouvernement, qui ne veut pas de syndicat, ou si vous voulez refuser le droit de se syndiquer aux employés d'un caucus ou d'un député, du fait que vous rejetez l'amendement de Michael, vous écarterez également la possibilité d'un grief de la part d'un employé d'un caucus ou d'un député.

M. Lewis: Pourquoi cela?

Mme Copps: Parce qu'elles ne font pas partie de la définition des employés. Cette partie ne s'applique pas à toutes les catégories.

Voilà comment je comprends l'amendement présenté par Michael. Étant donné que vous n'allez pas accepter la syndicalisation du caucus néo-démocrate, par exemple, vous vous défendez en disant que vous accordez quand même aux employés individuels les mêmes droits que vous accordez aux autres employés individuels qui n'ont pas le droit de se syndiquer. Il s'agit donc d'une position de défense, si j'ai bien compris l'intervention de Michael.

[Text]

The Chairman: But that follows in Part III of the Canada Labour Code, unless I have misunderstood you as well.

Ms Coppes: Right, but in this bill we are giving to employees who are not members of collective bargaining units the right to grieve in certain circumstances; that is, all employees except these employees in this clause who are employees of members, the Leader of the Opposition, etc.

So what I am suggesting is this. I know there are problems in the Liberal caucus, too, with the concept of the caucus as a collective bargaining unit. If you are not prepared to allow that to happen, the second fall-back position would be to permit individual employees of those caucuses the same rights as you are conferring now on non-unionized employees of the House at large.

This would not confer on them the right to set up a union. It would say that an individual employee who had a grievance in the same way as any other individual employee could apply. But if you leave this exclusion in here, you are excluding them from even that minimum right in relation to other employees who are not organized.

Mr. Lewis: But they still have the right to grieve under Parts III and IV of the Canada Labour Code.

Ms Coppes: That is right. But as I understand it, in the context of adjudication any employee can bring a complaint on classification on all those other elements, which are not Parts III and IV—

Mr. Lewis: ... classified between your office and mine. To what do you gauge it? To what do you compare it?

Ms Coppes: The same principle would apply now. Because the bill does not specify that only collective bargaining units can come forward with grievances, you are saying that any employee ... Presumably, that will be up to the board to decide. They may decide there is no comparison.

If you wanted to grieve a demotion, for instance, under this law if you are not a member of a union you still have the right to grieve a demotion except if you fall into these categories, which are specifically deleted under ... What I am suggesting is that Michael's position, as a fall-back position, is to say we do not want a union. You are probably going to take that position. The fall-back position is to say that, at the very least, employees of these categories should be given the same rights as other employees who are not organized.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, I understand what Sheila is trying to do. The only problem is that you cannot suddenly take this law and say it applies to everybody except those people, except that this part applies to those people, but none of the other law applies to these people. It just does not make sense.

This is why I say that under the regulations that exist for the administration of the House, we have forms we must fill when

[Translation]

Le président: À moins d'avoir mal compris également, cela découle de la partie 3 du code canadien du travail.

Mme Coppes: C'est exact, mais ce projet de loi accorde aux employés qui ne font pas partie des unités de négociation collective le droit de déposer un grief dans certains cas; autrement dit, tous les employés sauf les employés mentionnés dans le présent article qui sont employés des députés, du leader de l'opposition, etc.

Voilà donc ce que je propose. Je sais qu'au sein du caucus libéral la notion de caucus en tant qu'unité de négociation collective pose également des problèmes. Si vous n'êtes pas prêts à l'accepter, votre deuxième moyen de défense serait d'accorder aux employés individuels de ces caucuses les mêmes droits que vous accordez aux employés non syndiqués de l'ensemble de la Chambre

Ils ne recevraient pas de ce fait le droit de créer un syndicat. On dirait simplement qu'un employé individuel qui a un grief pourrait le présenter de la même façon que peut le faire tout autre employé. Toutefois, si vous maintenez ces exemptions, vous enlevez aux employés ce droit minimal qu'ont les autres employés qui ne sont pas syndiqués.

M. Lewis: Cependant, ils ont toujours le droit de déposer un grief en vertu des parties 3 et 4 du code canadien du travail.

Mme Coppes: C'est exact. Toutefois, si j'ai bien compris, lors de l'arbitrage un employé peut déposer une plainte de classification au sujet de tous les autres éléments, qui ne sont pas mentionnés dans les parties 3 et 4 ...

M. Lewis: ... au sujet des classifications de votre bureau et du mien. Comment pourra-t-on les évaluer? À quoi peut-on les comparer?

Mme Coppes: Le même principe s'appliquerait. Étant donné que le projet de loi ne précise pas que seules les unités de négociation collective peuvent présenter des griefs, vous prétendez qu'un employé ... ce sera probablement à la Commission de décider. Elle peut décider qu'il n'y a aucune comparaison.

Si on veut déposer un grief au sujet d'une rétrogradation, par exemple, en vertu de ce projet de loi si vous ne faites pas partie d'un syndicat, vous n'avez pas le droit de déposer ce grief sauf si vous faites partie de ces catégories qui sont spécifiquement exemptées en vertu ... je prétends donc que la position de Michael, comme position de repli signifie que nous ne voulons pas des syndicats. Vous allez probablement adopter cette position. Cette position de repli ou de défense signifie, à tout le moins, que les employés de ces catégories devraient avoir les mêmes droits que les autres employés qui ne sont pas syndiqués.

Mme Mailly: Monsieur le président, je comprends ce que Sheila essaie de faire. La seule difficulté c'est qu'on ne peut appliquer soudainement cette loi à tous sauf à ces gens, même si cette partie s'applique à ces derniers, mais aucune autre loi ne s'applique à eux. Ça n'a pas de sens.

C'est la raison pour laquelle je souligne qu'en vertu des règlements actuels pour l'administration de la Chambre, nous

[Texte]

we hire people; there are all kinds of regulations to make sure we do things in a way that protects the individual. Also, this contract we create when we hire these people is respected, at least according to the terms specified on the application form. We also have regulations about holidays that apply. There is a whole body of regulations. It seems to me that somewhere in there we could take a look at those regulations and make sure that a thing like a grievance . . .

Already in the personnel department there is a kind of grievance procedure. An employee who works for me can go to personnel and say he did not get his 4%, or he wanted to have such and such a holiday. Although it is not in the collective bargaining, it is in the body of regulations that makes this place work. So I think we should look at those regulations and they are part of the House of Commons administration and so on, to see if we could not perhaps improve that and make sure that those employees who do not fall under this law would be protected under the other thing.

• 1220

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I do not want to discuss this too long, but I appreciate the intent of the motion. I am not so sure I fully agree with it. I want to clarify perhaps from Mr. McCormick this question of our staff. Do they not have protection for demotions and grievances under Parts III and IV of the Canada Labour Code?

Mr. McCormick: If I might, I would perhaps defer the question to the people who deal with those parts of the code.

Mr. Chilton: Under Part III, are you suggesting that they have protection against demotions? There is a possibility if a demotion could be seen as an act of constructive dismissal, there is a slight possibility under that provision that they could make a complaint before an adjudicator, but per se, classifications, demotions are not addressed under Part III.

Ms Copps: On that same point, as I understand it now, if I turned around and told one of my staffers who is working for me for \$24,000 that as of this moment I am going to reduce your salary to \$18,000 and your job description will be exactly the same, that employee will be protected in terms of working conditions under Parts III and IV; they can only work 48 hours a week, etc. Anything else is simply at my discretion. And if I were working for the Library, let us say I was running the Library and I did this to an employee who is not a member of a union, that employee would then have the right to bring forward a complaint.

All I am suggesting is that if we do not accept the principle that employees be allowed to form a collective bargaining unit within caucuses, as a minimum we should permit those employees, which they may or may not choose to exercise, but which basically provides them with the kind of absolute minimum protection that is being provided to other unorganized employees on the Hill. By denying that aspect we are

[Traduction]

devons remplir des formulaires pour embaucher des gens, qu'il existe des règlements pour garantir que nous faisons les choses de façon à protéger la personne. Par ailleurs, nous respectons ce contrat que nous signons lorsque nous embauchons ces employés, tout au moins d'après les modalités mentionnées dans le formulaire de demande. Nous avons également des règlements qui s'appliquent aux congés. Il y a toute une série de règlements. Il me semble que nous devrions à un certain moment étudier ces règlements pour nous assurer qu'un grief par exemple . . .

Il existe déjà au sein du service du personnel une procédure de grief. Un de mes employés peut s'adresser au service du personnel et déclarer qu'il n'a pas reçu son 4 p. 100, ou qu'il désire obtenir tel ou tel congé. Même si cela ne fait pas partie d'une négociation collective, c'est inscrit dans les règlements qui permettent à la Chambre de fonctionner. Il faudrait donc examiner ces règlements, qui ne sont que des règlements administratifs de la Chambre des communes, afin de voir quelles améliorations on pourrait apporter à cette situation et si ces employés qui ne sont pas sous le régime de cette loi pourraient y trouver une éventuelle protection.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je ne veux pas m'appesantir sur cette question mais je comprends bien l'intention de la motion. Je ne suis pas sûr d'être tout à fait d'accord. Toutefois, je voudrais que M. McCormick me dise si notre personnel est protégé contre les rétrogradations et les griefs en vertu des parties III et IV du Code canadien du travail?

M. McCormick: Avec votre permission, je vais demander aux spécialistes de ces parties-là du Code de vous répondre.

M. Chilton: Voulez-vous dire qu'ils seraient protégés contre les rétrogradations en vertu de la partie III du Code? Cela serait possible si on soupçonnait qu'une rétrogradation était en fait un renvoi déguisé. À ce moment-là, l'employé porterait plainte devant un arbitre mais la partie III ne porte pas sur les classifications et les rétrogradations en tant que telles.

Mme Copps: Sauf erreur de ma part, si soudainement je disais à un de mes employés qui gagne 24,000\$ que désormais son traitement sera de 18,000\$, avec la même description d'emploi, cet employé sera protégé par les dispositions concernant les conditions de travail qui se trouvent aux parties III et IV, c'est-à-dire la semaine de 48 heures, etc. Toutes les autres conditions sont à ma discrétion. Si, par exemple, j'étais à la tête de la Bibliothèque et si je faisais cela à un employé qui n'est pas syndiqué, cet employé pourrait porter plainte, n'est-ce pas?

Si nous n'acceptons pas le principe qui veut que les employés des caucuses se regroupent en une unité de négociation collective, on devrait leur donner au minimum ces droits-là, qu'ils peuvent choisir d'exercer ou non, mais qui leur donnent essentiellement la protection minimum absolue offerte à tous les autres employés parlementaires non syndiqués. En refusant de le faire, comme le dit Michael, nous formons trois catégo-

[Text]

setting up, as Michael said, three classes. You have one class, those who can organize; one who cannot organize but who can grieve demotions and other aspects of classification; and then the third group, which basically have no rights of any kind except Parts III and IV of the Canada Labour Code, which deal with working conditions and dismissal. So I would just maybe try to move them up to Part II.

The Chairman: Let me start now, because my problem is that I have to deal with the bill as has been passed by the House of Commons in second reading. I am going to take a moment to spell this out because it will carry on into other things that we do.

Clause 3 of Part I, which is the interpretation section of Part I, defines the word employee as "a person employed by an employer other than" those listed in the definition and there are five categories of persons to whom this definition does not apply and specifically in the last category, as provided in paragraph (e), persons who are excluded—

Mr. Cassidy: Clause 3 in Part I?

The Chairman: That is right.

Ms Copps: That is right, but we agreed that this one would stand until we dealt with all these other issues.

The Chairman: That is right, but nonetheless that is the one that deals with the employees. I am not dealing with the clause, but I am just referring to it and in paragraph (e) persons who are excluded by virtue of clause 4. Furthermore, subclause 4.(2) identifies those persons.

Mr. Cassidy's intent is to include persons identified in subclause 4.(2), granting them the same rights of collective bargaining as other employees of the Senate and House of Commons and the Library of Parliament under Part I of this bill.

Now, paragraph 3.(e) is in the interpretation clause, and according to citation 773.(10) of *Beauchesne's Parliamentary Rules and Forms*, fifth edition, page 233:

A substantive amendment may not be introduced by way of a modification to the interpretation clause of a bill.

As I see it, the proposed amendment is substantive, because a new definition of employee or employer will have to be added in the definition clause.

• 1225

Furthermore, subclause 5.(1) states that:

The purpose of this Part is to provide to certain persons employed in Parliamentary service collective bargaining and other rights in respect of their employment.

The words "certain persons" limits the right to some and does not extend this right to all employees, because as you are

[Translation]

ries. Il y aurait une première catégorie qui peut se syndiquer; une autre qui ne peut pas se syndiquer mais qui peut quand même présenter des griefs de rétrogradation ou de classification et, en dernier lieu, un troisième groupe, qui n'aurait aucuns droits sauf ceux que confèrent les parties III et IV du Code canadien du travail qui portent sur les conditions de travail et les licenciements. Pour ma part, je préconiserais qu'ils soient sous le régime de la partie II.

Le président: Mon premier souci est d'examiner le projet de loi tel qu'il a été adopté en deuxième lecture à la Chambre des communes. Je voudrais donc disposer de quelques instants pour vous en parler, étant donné que cela aura des répercussions sur nos autres activités.

L'article 3 de la partie I, qui est l'article des définitions de cette partie, définit le mot «employé» comme suit: «personne attachée à l'employeur, mais à l'exclusion des personnes» et on donne la liste des personnes exclues, c'est-à-dire cinq catégories auxquelles cette définition ne s'applique pas et plus précisément la dernière catégorie, c'est-à-dire l'alinéa e), personnes échappant...

M. Cassidy: Vous parlez de l'article 3 de la partie I?

Le président: C'est cela.

Mme Copps: C'est cela, mais nous avons convenu de réserver cet article et de le reprendre une fois que nous aurons étudié toutes les autres questions.

Le président: Je sais, mais néanmoins nous avons là un article qui traite des employés. Je ne traite pas de l'article mais je m'y reporte et à l'alinéa e) on parle des personnes «échappant, aux termes de l'article 4, à l'application de la présente partie.» D'autre part, le paragraphe 4.(2) définit ces personnes.

M. Cassidy veut inclure ici des personnes définies au paragraphe 4.(2), et leur donner le même droit aux négociations collectives qu'aux autres employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement, tel que défini dans la partie I du projet de loi.

Toutefois, l'alinéa 3.e) se trouve à l'article des définitions et suivant le commentaire 773.(10) de la cinquième édition du *Règlement* annoté et formulaires de Beauchesne, page 239:

Il n'est pas dans l'ordre de proposer une modification de fond sous forme de modification de l'article «interprétation» du projet de loi.

D'après moi, la modification proposée est une modification de fond étant donné qu'on veut ajouter à l'article des définitions une nouvelle définition des termes «employés» et «employeurs».

En outre, le paragraphe 5.(1) prévoit que:

La présente partie a pour objet d'assurer à certaines personnes affectées aux services parlementaires certains droits, dont celui de négociation collective, dans le cadre de leur emploi.

L'expression «certaines personnes» limite ce droit à quelques-uns et ne le donne donc pas à tous les employés car,

[Texte]

well aware, subclause 4.(2) lists the exclusion of persons. Therefore, I have come to the conclusion that the proposed amendment goes beyond the principle of the bill as read a second time, and in this regard I refer you again to citation 764.(1) of Beauchesne:

A committee is bound by the decision of the House, given on second reading, in favour of the principle of the bill, and should not, therefore, amend the bill in a manner destructive of this principle.

So with regret—

Ms Copps: Mr. Chairman, I challenge that ruling.

The Chairman: I expected you might do that.

Ms Copps: That is why we have been sitting for the last month and a half.

The Chairman: I have to rule the amendment out of order. Now, it is certainly—

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I reject totally what you have suggested. I really do. You have suggested that this is an amendment to clause 3. It is not.

The Chairman: No. It is, however—

Mr. Cassidy: Clause 4 is not definitions. Secondly, the bill adopted by the House on second reading is an act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. The question of exactly how the coverage will work is very much a matter of some fine distinctions. As I just pointed out, different groups of employees have different rights. "Employer" and "employee" are defined in one way relative to standard hours, wages and leave, and in another way with respect to bargaining, and in another way with respect to this grievance procedure in clauses 63 and 64.

With respect, I do not think you can come and interfere with the work of the committee and say well, Parliament in giving approval in principle intended to rule in such a fine way. You just cannot do it. That was obviously an opinion which you either prepared or else had prepared for you. I think the best thing to do is just to stand the whole thing. It is almost 12.30 p.m. anyway. I am prepared to discuss this at some length, Mr. Chairman. And there has certainly been a demonstrable effort this morning to co-operate in terms of dealing with this.

I am putting forward some substantial things. Madam Mailly, while her solution may not be one I am comfortable with, is certainly recognizing there is a concern there which possibly needs to be addressed. She suggests it be addressed outside of the bill. She accepts that the concern I have raised is substantive and important. I think we need to talk about—

The Chairman: That is the point, it is substantive and—

[Traduction]

comme vous le savez, le paragraphe 4.(2) donne la liste des personnes exclues. Par conséquent, j'en conclus que l'amendement proposé ne respecte pas le principe du projet de loi lu en deuxième lecture et, à cet égard, je vous demanderai de vous reporter encore une fois à Beauchesne, au commentaire 764.(1):

La Chambre ayant consacré le principe du texte en le votant en deuxième lecture, il est en conséquence interdit au Comité de le modifier de façon telle que ce principe ne soit plus respecté.

C'est donc avec grand regret...

Mme Copps: Monsieur le président, je conteste votre décision.

Le président: Je m'y attendais.

Mme Copps: C'est pour cette raison que je siège au comité depuis six semaines.

Le président: Je dois déclarer cet amendement irrecevable. C'est certainement...

M. Cassidy: Monsieur le président, je réfute totalement ce que vous avez dit. Totalement. Vous dites qu'il s'agit ici d'un amendement à l'article 3. Il n'en n'est rien.

Le président: Je sais. Toutefois...

M. Cassidy: L'article 4 n'est pas un article de définitions. D'autre part, le projet de loi adopté par la Chambre des communes en deuxième lecture est une loi concernant les relations collectives entre employeur et employé au Sénat et à la Chambre des communes. La détermination des employés qui seront touchés comporte des distinctions très subtiles. Comme je l'ai dit, divers groupes d'employés ont des droits différents. Les mots «employeur» et «employé» sont définis d'une façon pour ce qui est des heures de travail, des salaires et des congés, en d'une autre façon pour ce qui est des négociations, et d'une autre façon encore pour ce qui est de la procédure de grief prévue aux articles 63 et 64.

Sauf le respect que je vous dois, je ne pense pas que vous puissiez entraver le travail du comité et prétendre que le Parlement en approuvant le projet de loi en principe avait l'intention de faire des distinctions aussi subtiles. Vous ne pouvez pas faire cela. Manifestement, c'est une opinion que vous avez soigneusement préparée ou qu'on a préparé pour vous. La meilleure chose à faire pour l'instant serait de réserver toute cette question. De toute façon, il est presque midi et demi. Je suis prêt à en parler le temps qu'il faudra, monsieur le président. Du reste, nous avons fait la preuve d'une collaboration certaine ici ce matin.

J'ai déposé des amendements importants. Madame Mailly, qui a proposé une solution qui ne me convient pas tout à fait, reconnaît assurément qu'il y a là une inquiétude qu'il ne faut pas négliger. Elle a proposé qu'on s'en occupe autrement que dans les dispositions du projet de loi. Elle a reconnu que l'inquiétude que j'ai soulevée est fondée et considérable. Je pense qu'il nous faut parler...

Le président: Précisément, elle est fondée et...

[Text]

Ms Copps: Mr. Chairman, it is not a contrary amendment; it is an inclusionary amendment. It is not contrary to the bill.

Mr. Cassidy: I point out as well, Mr. Chairman, that in the first place in raising the amendment, I indicated that I am not bound to the specific form of the amendment that—

The Chairman: But I am. That is my point. I am, because that is what I have before me, and that is all I can deal with, you see.

Mr. Cassidy: But, Mr. Chairman, we made an attempt, we are standing things, we are trying to make some progress here. I suggested to members opposite that if they are adamant on the question of giving the members' employees collective bargaining rights, I may disagree with them—

Ms Copps: Giving them or not giving them?

Mr. Cassidy: I beg your pardon—of denying them collective bargaining rights. But nonetheless there is a second question that I think should also be addressed which is whether to give the members' staff any rights beyond the narrowest rights that would be given to them under sections 3 and 4 of the Canada Labour Code. And with respect, they are very, very narrow rights.

Mr. Lewis: With respect, I do not think they are.

The Chairman: Let me hear Ms Copps. Normally speaking, there is no debate on the chairman's ruling. Because we are just getting started this, I want to hear Ms Copps. You may appeal it. We will vote on it. If you then wish, we will stand it and allow you to bring in another amendment. I will go that far with you. Ms Copps.

Ms Copps: Mr. Chairman, I think we have been working well on this committee. We understand what the points are, and if the government is wanting to vote that down, that is their right, as long as the distinction was made, and I think it was very adequately made. I feel that the amendment is in order because it does not go contrary to the spirit of the bill. It does extend the application to a larger body of employees within the context of the Hill. I think we should vote on it.

• 1230

The Chairman: I will ask you to vote on it in just a minute, but since I have allowed you to comment, I am going to allow Mrs. Mailly and Mr. Turner. Mrs. Mailly.

Mrs. Mailly: If I understand, Mr. Chairman, you are saying Mr. Cassidy's amendment is out order, so we cannot vote on that.

The Chairman: Yes, you can.

Mrs. Mailly: In that way are we not challenging your ruling?

[Translation]

Mme Copps: Monsieur le président, l'amendement est conforme au Règlement. Il est conforme au projet de loi dont le principe s'en accommode.

M. Cassidy: Monsieur le président, au départ, quand j'ai présenté cet amendement, j'ai bien dit que je ne tenais pas absolument au libellé que...

Le président: Mais moi il faut que je m'y tienne. C'est précisément la difficulté. C'est ce que j'ai sous les yeux et c'est ce que nous devons examiner.

M. Cassidy: Monsieur le président, nous avons fait un effort, nous avons réservé certains articles car nous voulons que les choses progressent. J'ai dit aux députés du parti ministériel que, s'ils tiennent absolument à donner aux employés des députés le droit aux négociations collectives, il se peut que je désapprouve...

Mme Copps: Avez-vous dit donner ou ne pas donner?

M. Cassidy: Excusez-moi... Je voulais dire refuser le droit aux négociations collectives. Il n'en reste pas moins qu'il y a une autre question que nous devrions étudier, à savoir l'opportunité de donner au personnel des députés d'autres droits que les droits très stricts dont ils jouiraient en vertu des parties III et IV du Code canadien du travail. Sauf le respect que je vous doit, ces droits sont très stricts.

M. Lewis: Pour ma part, je ne pense pas qu'ils le soient.

Le président: Madame Copps, vous avez la parole. La coutume veut que l'on ne discute pas une décision du président. Étant donné que nous ne faisons que commencer, je voudrais entendre ce que vous avez à dire. Vous pouvez en appeler d'une décision du président. Nous allons la mettre aux voix. Si vous le voulez, nous pouvons réserver cet article pour vous permettre de présenter un autre amendement. Je veux bien aller jusque là. Madame Copps.

Mme Copps: Monsieur le président, je pense que nous avons bien travaillé ici en comité. Nous comprenons quels sont les enjeux et, si le gouvernement veut rejeter cet amendement, il peut le faire car c'est son droit, mais il fallait que la distinction soit signalée, et elle l'a été de manière satisfaisante. Quant à moi, je pense que l'amendement est recevable car il n'est pas contraire à l'esprit du projet de loi. L'amendement étend l'application de l'article à plus d'employés qui travaillent sur la Colline. Je crois qu'on devrait passer au vote.

Le président: Je vais vous demander de voter sur l'amendement dans un instant, mais, étant donné que je vous ai permis de faire des commentaires, je vais également donner la parole à M^{me} Mailly et à M. Turner.

Mme Mailly: Si je comprends bien, monsieur le président, vous dites que l'amendement de M. Cassidy est irrecevable, donc nous ne pouvons pas voter sur l'amendement.

Le président: Si, c'est possible.

Mme Mailly: Ne contestons-nous pas votre décision de cette façon?

[Texte]

The Chairman: Yes, he is, and that is quite in order to challenge it. The vote will be to decide whether it is or is not in order, and we will do that in just a moment. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I want to question the Chair. An issue has been raised, and I think there is a potential solution to look at it outside of the bill. My question is on your ruling of what is substantive and what is not. Would you consider the two larger amendments by the government concerning the grievance practice to be substantive as well? What is substantive?

The Chairman: I will have to deal with that later, Mr. Turner, but I see that expanding and altering.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would ask that we not have a vote at this time on this particular clause. I am feeling a bit upset about this, because you are in effect saying it is okay for the government to inject something into the bill which was not there before, but it is not okay for a member of the opposition to seek to do that. Frankly, I think that is a matter I would like to take some counsel on. I have indicated what I am trying to achieve and I have indicated I am quite prepared to discuss it.

At the same time, we are talking about 1000 or more employees, who are going to have a lower standard of rights effectively than almost any other group of employees working in the federal jurisdiction in Canada if we do nothing. They have it right here in the heart of Parliament. Members know I feel strongly about this issue, and I just think that to rule it out is wrong.

You are suggesting you want to rule it out on a technicality, but you are also suggesting, Mr. Chairman, a principle in terms of governing other amendments which would see most of the opposition amendments tossed out for very much the same argument you have just given. I cannot accept that, and it is not going to work, because it is not going to work effectively.

The Chairman: Would you prefer that we deal with your amendment on the basis of your arguments? That is what you are saying to me.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would prefer that was done, rather than having the amendment ruled out of order. At least that would maintain some civility in terms of what we are doing.

Mrs. Mailly: Sounds like blackmail.

Mr. Lewis: We have had a good relationship with I am not going to be swept into these comments of yours, Michael.

Mr. Cassidy: I am suggesting we sit down quietly this afternoon. Let us talk about some of these things, in camera if you want to. We could talk about how we would try to change some of the things, which I think can be reasonably talked

[Traduction]

Le président: Oui, il conteste ma décision. Il est tout à fait en droit de le faire. Le but du vote sera de décider si oui ou non l'amendement est recevable, et nous passerons au vote dans un instant. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'ai une question à poser au président. Une question a été soulevée, et je crois qu'on pourra peut-être y trouver une solution en dehors du projet de loi. Ma question porte sur ce qui constitue une question de fond. Estimez-vous que les deux amendements plus longs présentés par le gouvernement au sujet de la procédure de griefs seraient également des questions de fond? Qu'est-ce que c'est qu'une question de fond?

Le président: Je traiterai de la question tout à l'heure, monsieur Turner, mais je crois que l'amendement élargit et modifie la disposition actuelle.

M. Cassidy: Monsieur le président, je demande qu'il n'y ait pas de vote en ce moment sur l'article en question. La façon de procéder ne me plaît pas beaucoup, car vous nous dites effectivement que le gouvernement peut insérer dans le projet de loi quelque chose de neuf, qui n'était pas là avant, mais qu'un député de l'opposition n'a pas le droit d'essayer de faire la même chose. Je vous dis en toute franchise que je voudrais consulter un avocat sur cette question. J'ai déjà expliqué le but de mon amendement, et j'ai dit que je suis tout à fait disposé à en parler.

Il ne faut pas oublier qu'il y a environ 1,000 employés ou davantage qui auront moins de droits que presque tout autre groupe d'employés qui relèvent de la compétence fédérale si nous ne modifions pas le projet de loi. Ces personnes travaillent ici même au Parlement. Les membres du Comité savent que c'est une question qui me tient à coeur, et j'estime qu'il est injuste de déclarer l'amendement irrecevable.

Vous dites que vous voulez déclarer l'amendement irrecevable à cause d'un détail technique, mais vous parlez également, monsieur le président, d'un principe qui s'appliquera aux autres amendements. D'après ce principe, la plupart des amendements présentés par l'opposition seront jugés irrecevables pour les mêmes motifs que vous venez d'évoquer. Je ne peux pas accepter cette décision, et je puis vous dire qu'elle ne sera pas efficace.

Le président: Préféreriez-vous que nous examinions votre amendement du point de vue des arguments que vous avez présentés? C'est ce que vous semblez me dire.

M. Cassidy: Je préférerais qu'on procède ainsi, monsieur le président, plutôt que de voir l'amendement jugé irrecevable. De cette façon, on garderait au moins une certaine civilité dans notre façon de procéder.

Mme Mailly: Cela ressemble pas mal à du chantage.

M. Lewis: Il y a eu de bons rapports entre les membres du Comité, et je ne vais pas me laisser entraîner par les commentaires que vous venez de faire, Michael.

M. Cassidy: Je propose que le Comité siège cet après-midi pour discuter de certaines de ces questions. On pourrait même siéger à huis clos, si vous le voulez. Nous pourrions discuter de la façon de changer certaines de ces dispositions de façon

[Text]

about in a group that has been as reasonable as this one up until now.

Ms Coppins: We have had a good working relationship, and I can understand Michael. We have just spent the last six weeks or so hearing from people on various issues. Now he is attempting to expand the definition, which we all knew was going to be one of the key subjects for discussion, and it has been ruled out of order on what I considered to be a rather broad ruling. All I am suggesting is that if we want to vote on them, let us vote on them, but let us not rule them out of order on technical rulings which make the last six weeks a bit of a farce. Why do we we listen to all these people from the NDP then?

The Chairman: Ms Coppins, as a result of the last six weeks, there have been a lot of changes made. There have been a lot of suspensions. What Mr. Cassidy has brought forward is an interesting point, and I take his point well. I have read a ruling which was prepared for me and I am convinced it is accurate. Seeing it is 12.30 p.m., I think I am going to adjourn until 3.30 p.m. this and review what I have said. At 3.30 p.m. I will come back to you and we will either have an appeal or a change.

Mr. Cassidy: That would probably be the sensible way to proceed, Mr. Chairman.

The Chairman: The committee stands adjourned until 3.30 p.m.

AFTERNOON SITTING

• 1535

The Chairman: Ladies and gentlemen, you will recall that at the time we recessed for lunch there was a fairly difficult discussion going on with regard to an amendment. After some discussion, I think we have agreed that the amendment will be withdrawn, in which case my ruling will be withdrawn, and we will vote strictly on the clause. I think Mr. Cassidy wants us to vote on the clause section by section, which is his right. Mr. Cassidy, I think you want to make a very brief statement with regard to that.

• 1540

Mr. Cassidy: That is right.

Mr. Lewis: We are on clause 4?

Mr. Cassidy: That is correct. I am just changing gears, Mr. Chairman—between videotaped tours and that kind of thing.

An hon. member: Were you on—

Mr. Cassidy: No, I was just listening to the debate in the House, that is all.

An hon. member: Oh, I see. It is called bootlegging, is it?

[Translation]

raisonnable, puisque nous nous sommes comportés de façon raisonnable jusqu'ici.

Mme Coppins: Nous avons eu de bonnes relations de travail, et je comprends le point de vue de Michael. Nous venons de passer six semaines à entendre des témoins sur différentes questions. Il essaie maintenant d'élargir la définition, et nous savions tous que ce serait là une des questions principales. Mais on a décidé que l'amendement était irrecevable. Je crois qu'il s'agit d'une décision plutôt générale. Je propose qu'on passe au vote, si c'est cela qu'on veut faire, mais qu'il ne faut pas déclarer les amendements irrecevables à cause des détails techniques qui rendent nos travaux depuis six semaines un peu ridicules. Pourquoi avons-nous écouté tous ces gens du NPD?

Le président: Grâce à nos travaux depuis ces semaines, le projet de loi a subi beaucoup de modifications, et même des modifications importantes, madame Coppins. M. Cassidy a soulevé un point intéressant, que je comprends fort bien. Je vous ai lu une décision qui a été préparée pour moi, et je suis convaincu qu'elle est exacte. Étant donné qu'il est 12h30, je vais lever la séance jusqu'à 15h30 et passer en revue mes commentaires de ce matin entre temps. À 15h30, nous nous réunirons de nouveau, et il y aura soit un appel, soit une décision différente.

M. Cassidy: Il me semble que c'est une façon de procéder très sensée, monsieur le président.

Le président: La séance est levée jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Mesdames et messieurs, vous vous souviendrez qu'avant de nous arrêter pour le déjeuner, nous avions une discussion assez ardue au sujet d'un amendement. Après en avoir parlé, je pense que nous avons convenu de retirer l'amendement, ce qui veut dire que je retire ma décision et que nous voterons strictement sur l'article. Je pense que M. Cassidy voudrait que nous nous prononcions sur l'article paragraphe par paragraphe, et il est dans son droit de le demander. Monsieur Cassidy, je pense que vous avez une très brève déclaration à faire à ce sujet.

M. Cassidy: C'est vrai.

M. Lewis: Nous en sommes à l'article 4?

M. Cassidy: C'est ça. J'essaie de me remettre en train, monsieur le président—entre les bandes vidéos et tout le reste...

Une voix: Etiez-vous...

M. Cassidy: Non, j'écoutais simplement le débat à la Chambre.

Une voix: Ah bon, je vois. Vous êtes sûr que c'est légal?

[Texte]

Mr. Cassidy: I am sorry, I think all of us are . . . It is June; we are all trying to cover a lot of dossiers very quickly. If you are offended, I am sorry. Mr. Chairman, to some extent I appeal to you—

Ms Copps: Maybe we should return to the challenge to the Chair. It is easier to deal with.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, basically we have agreed to back away from where we were a few minutes ago, since in fact it is possible to have a vote on subclause (2) of clause 4, to discuss the merits of that particular subclause, and then to have a vote to see whether or not members are prepared to vote it out, in which case it would be dropped from the bill.

I think I gave at some length my reasons for saying that I am looking for a way by which at the very least we can apply the grievance procedure, with adjudication, that is in this bill to the members' staff, even if it is the government's view, or the view of the government members, that members' staff should not have collective bargaining rights. And it is essential in order to do this that the application of Part I of the bill not be denied to the people working in members' offices and the various other places that are cited here.

If anybody wants to comment on it, Mr. Chairman, I would be happy to hear that, but I would suggest when we have the vote that in fact we take a separate vote on each of the paragraphs of subclause 4.(2). I have no objection to subclause 4.(1).

Subclause 4.(1) agreed to.

On subclause 4.(2)—*Non-application to certain persons*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, you can do it (a), (b) and (c), I believe; you can go through the paragraphs.

The Chairman: No, I think you have to take subclause 4.(2). They are basically the same thing. We are talking about Members of Parliament.

Mr. Cassidy: But with respect, though, it is divided. It is open, for example, to members of the government who may not wish to subject Ministers to having their staff have these rights.

The Chairman: I am sorry. We are talking about staff here, and we agreed on breaking clause 4 into subclauses (1) and (2).

Mr. Cassidy: Okay.

Subclause 4.(2) agreed to.

Clause 4 agreed to.

On clause 5—*Employment rights*

The Chairman: Mrs. Mailly has an amendment she wants to bring in, and this is as good a time as any.

Mme Mailly: Monsieur le président, au sujet de l'usage de termes non sexistes, je propose que la version anglaise du projet de loi C-45 soit modifiée de façon à ce que le texte du projet de loi soit conforme aux normes gouvernementales de rédaction législative fédérale en matière d'expression non sexiste.

[Traduction]

Mr. Cassidy: Je m'excuse, mais je pense que nous sommes tous . . . Nous sommes au mois de juin; nous avons tous beaucoup de dossiers à voir très rapidement. Je m'excuse si je vous ai offusqué. Monsieur le président, je vous demanderais . . .

Mme Coops: Nous devrions peut-être revenir sur la décision du président. C'est plus facile.

Mr. Cassidy: Monsieur le président, nous avons convenu de revenir sur notre position d'il y a quelques instants, puisqu'il est effectivement possible de tenir un vote sur le paragraphe (2) de l'article 4, de discuter de son bien-fondé, puis de demander aux membres s'ils sont prêts à le rejeter par un vote, auquel cas, le paragraphe serait retiré du projet de loi.

Je pense vous avoir exposé en détail les raisons pour lesquelles j'aimerais que le personnel des députés puissent recourir à la procédure de griefs, jusqu'à l'arbitrage, même si le gouvernement ou les députés du gouvernement pense que le personnel des députés ne doit pas avoir de droit à la négociation collective. À cette fin, il est essentiel que la partie I du projet de loi s'applique aux personnes qui travaillent dans les bureaux des députés et aux divers autres postes précisés dans l'article.

Si quelqu'un a des commentaires à faire là-dessus, monsieur le président, je suis bien prêt à les entendre, mais je propose que nous tenions un vote séparé sur chaque élément du paragraphe 4.(2). Je ne m'oppose pas au paragraphe 4.(1).

Le paragraphe 4.(1) est adopté.

Le paragraphe 4.(2) maintenant—«Non application».

Mr. Cassidy: Monsieur le président, je pense que nous pouvons étudier les alinéas a), b) et c) séparément.

Le président: Non, je pense qu'il faut prendre le paragraphe 4.(2) dans son ensemble. Cela revient essentiellement à la même chose. Il est quand même question des parlementaires.

Mr. Cassidy: Oui, mais il y a des distinctions. Par exemple, cela ouvre la voie aux membres du gouvernement qui ne souhaitent peut-être pas que le personnel des ministres aient ces droits.

Le président: Je m'excuse. Nous parlons du personnel ici, et nous avons convenu de prendre les paragraphes (1) et (2) de l'article 4 séparément.

Mr. Cassidy: Très bien.

Le paragraphe 4.(2) est adopté.

L'article 4 est adopté.

L'article 5, maintenant—«Droits».

Le président: Mme Mailly a un amendement à proposer, et je pense que c'est le temps où jamais de le faire.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, concerning the use of non-sexist language, I move that the English version of Bill C-45 be amended so that the wording of the bill may be consistent with the government policy on the drafting of federal legislation and the use of non-sexist language.

[Text]

The Chairman: Is there any discussion on that amendment?

Mr. Cassidy: This must have been prepared in conjunction with the clerks. It means that the version that is adopted by Parliament will then be re-revised in order to give... In other words, they can do it after we finish rather than—

Mrs. Mailly: That is right—that we do not delay the bill, but we are sure it will be done. Since the French version conforms, then they will be working on the English version of it.

• 1545

Mr. Cassidy: I am entirely in agreement. I think that is a useful way of handling it and I appreciate the assistance of the member from Gatineau on that subject.

Amendment agreed to.

The Chairman: I have misplaced my list of the ones which were passed and the ones which were not. Mr Cassidy and myself had a lengthy discussion over lunch about this and I had indicated to Mr. Cassidy that I would like to spend some time with him, so I could find out which of his amendments I saw doing the same thing.

I am sorry, but number five does exactly the same thing. It tends to delete it in its entirety, from lines 4 through 16, and I am faced with exactly the same ruling I made this morning. In taking out the entire clause, we are going well beyond the powers of this committee, and I have to rule that this amendment goes beyond the scope of the bill. I have a second amendment by Ms Copps, which I will deal with in a moment.

Mr. Cassidy: Will you accept the second amendment?

The Chairman: I see no difficulty with the second amendment. It merely takes out two lines and substitutes two words, and I would think that is in order.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am in a difficult position, because in all my legislative experience I have never run into rulings of this nature. It makes it extremely difficult. Effectively, the powers of the opposition to make a useful contribution are thwarted and I am sure that if the same standard were applied to government amendments, it would mean they would be ruled out of order as well, except it is in the power of the committee.

The Chairman: No, I have problems with two of the government amendments, and I did have the time to send them back to try to make corrections to them. Unfortunately, as I told you at lunch-time, we have not had enough time to give you the details on all of yours, but I do have the same problem with this one. Once again, you are taking out the entire clause and that is not possible in committee.

I have no problem doing it in committee at the report stage. In the House of Commons, by virtue of a ruling which has been around for some 12 years, you have the right at report

[Translation]

Le président: Des commentaires au sujet de cet amendement?

M. Cassidy: Je suppose que cette motion a été rédigée en consultation avec les greffiers. Cela veut dire que la version adoptée par le Parlement sera révisée pour assurer la conformité... Autrement dit, cela pourra se faire après que nous aurons terminé plutôt que...

Mme Mailly: Exactement. Pour ne pas retarder le projet de loi; mais ce sera fait. Comme la version est conforme à la politique, il ne restera qu'à travailler sur la version anglaise.

M. Cassidy: Je suis tout à fait d'accord. C'est une bonne façon de régler le problème, et je remercie la députée de Gatineau d'avoir contribué à sa solution.

L'amendement est adopté.

Le président: Je ne retrouve plus la liste des amendements qui ont été adoptés et des amendements qui ont été rejetés. J'en ai déjà longuement discuté avec M. Cassidy pendant la déjeuner, et je lui ai dit qu'il faudrait que je vérifie avec lui quels sont les amendement NPD qui ont le même objectif.

Excusez-moi, mais l'amendement numéro 5 a exactement le même objectif, celui de supprimer tout l'article 5, de la ligne 1 à la ligne 13. Je m'en tiens à la décision que j'ai prise ce matin, car en supprimant cet article, nous débordons largement de notre mandat et de nos attributions; force m'est donc de déclarer que cet amendement dépasse la portée du projet de loi. Nous allons donc passer au deuxième amendement, celui de M^{me} Copps.

M. Cassidy: Allez-vous l'accepter?

Le président: Je ne vois pas pourquoi je le déclarerais irrecevable, étant donné que ce deuxième amendement propose simplement de remplacer deux mots par deux autres.

M. Cassidy: Monsieur le président, je me retrouve dans une situation difficile car, depuis que je suis député fédéral ou provincial, je n'ai jamais entendu de décision pareille. Cela empêche manifestement l'opposition de jouer un rôle utile dans tout ce débat, et si l'on appliquait les mêmes normes aux amendements du gouvernement, eux aussi seraient déclarés irrecevables, mais bien sûr, c'est le Comité qui décide.

Le président: Justement, deux amendements du gouvernement me posaient des problèmes, et j'ai eu le temps de les renvoyer pour les faire corriger. Malheureusement, comme je vous l'ai dit au déjeuner, nous n'avons pas eu le temps d'examiner tous vos amendements, mais celui-ci me pose le même problème puisque, et je le répète, vous proposez de supprimer tout un article, ce qui est impossible à l'étape de l'étude en comité.

Certes, on pourra l'envisager à l'étape du rapport, puisqu'en vertu d'un règlement qui existe depuis une douzaine d'années, il est possible, à ce moment-là, de proposer la suppression de la

[Texte]

stage to move the complete removal of a clause, but it is totally out of order in committee.

Mr. Cassidy: I will withdraw my amendments, since Ms Copps' amendment will allow us to get at the same question.

• 1550

The Chairman: To be helpful, Mr. Cassidy, what we could do if you wish is to take subclause (2) of clause 5 and substitute the wording you have proposed for the wording that is there, or subclause (3) and substitute the wording that is there. Those could be voted on, but you see the problem we have run into is in clause 5, where you are talking about taking away the words "certain persons". You are taking it right out again. That is the intent of the clause. Do you see what I am getting at?

Mr. Cassidy: Am I correct in understanding then that if I said to strike out lines 12 to 16 and substitute the following—

The Chairman: I would suggest to you if you were to take out lines 7 to 11 and substitute therefor the wording you have in (b)—

Mr. Cassidy: Yes.

The Chairman:—and then do from lines 11 through 16 and substitute what you have in (c), then you would get a vote on it.

Ms Copps: Mr. Chairman, can we deal with the motion that is agreeable, first and foremost? And then if we want to go ahead with the other reworked version we can do that, because I think—

The Chairman: Do you have any objection? We should do it in order; that is the only problem.

Mr. Cassidy: If there is consent to the reverse, Mr. Chairman, if that would speed things up, certainly. I would certainly be agreeable to reverse the order and let Ms Copps' amendment be considered first.

The Chairman: I would need concurrence of the committee to revert to Mr. Cassidy's motion, having gone past it. Without standing I would need—

Mr. Cassidy: We are still on it right now, we have not—

The Chairman: We are going to the very end. We usually take it in order, and we are to go past what you were—

Mr. Cassidy: Would you consider standing my amendment in order to consider Ms Copps'?

The Chairman: Yes, I think that is not unreasonable. We will stand your amendment.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. My amendment basically seeks to—

The Chairman: We will stand Mr. Cassidy's amendment—

[Traduction]

totalité d'un article, mais il est tout à fait impossible de le faire en comité.

M. Cassidy: Je retire mes amendements puisque celui de M^{me} Copps nous permet de nous attaquer au même problème.

Le président: Si cela vous arrange, monsieur Cassidy, on pourrait remplacer le paragraphe (2) de l'article 5 par votre libellé à vous, ou le paragraphe (3) par le libellé que vous proposez. On pourrait passer au vote et, de cette manière, ce serait possible. Le problème qui se pose avec l'article 5, c'est que vous proposez de supprimer l'expression «certaines personnes» qui est la clé de l'article. Vous comprenez?

M. Cassidy: Si j'ai bien compris, je peux proposer de remplacer les lignes 9 à 13 par mon amendement...

Le président: Oui, vous pouvez proposer d'abord de remplacer les lignes 6 à 9 par l'alinéa b) de votre amendement...

M. Cassidy: Oui.

Le président:... et ensuite, vous pouvez proposer de remplacer les lignes 9 à 13 par l'alinéa c) de votre amendement, de sorte qu'on pourrait procéder au vote sur chaque amendement.

Mme Copps: Monsieur le président, pourrions-nous d'abord examiner la motion qui est acceptable? Ensuite, si nous voulons revenir sur la nouvelle version de l'autre amendement, libre à nous, mais j'estime...

Le président: Quelqu'un a-t-il une objection? La seule difficulté qui se pose, c'est que nous devons procéder par ordre.

M. Cassidy: Si tout le monde est d'accord pour renverser cet ordre, monsieur le président, je pense que nous pouvons le faire, si cela permet de gagner du temps. Personnellement, je suis tout à fait d'accord pour que l'amendement de M^{me} Copps soit examiné en premier.

Le président: J'ai besoin de l'assentiment des membres du Comité pour que nous puissions tout à l'heure revenir sur la motion de M. Cassidy. Il ne s'agit pas de la réserver, mais plutôt...

M. Cassidy: Cette motion est toujours en délibération, puisque nous n'avons pas...

Le président: Généralement, nous examinons les amendements dans l'ordre, mais nous allons sauter le vôtre...

M. Cassidy: Préférez-vous réserver mon amendement pour pouvoir examiner celui de M^{me} Copps?

Le président: Ce serait peut-être préférable. Nous allons donc réserver votre amendement.

Mme Copps: Merci, monsieur le président. Mon amendement est essentiellement destiné...

Le président: Nous allons réserver l'amendement de M. Cassidy.

[Text]

An hon. member: Does that require unanimous agreement?

Ms Copps: Well, let us just do it quickly.

The Chairman: Yes, it does, for a vote. Agreed? Carried. Thank you. Ms Copps.

Ms Copps: With the amendment as proposed, 5.(3) would read:

Nothing in this part shall be construed as to affect the right or authority of an employer to determine the organization of the employer.

It would delete the assignment of duties and classifications of employment from the clause. The intent of that would be to head off any possible override of 5.(3) on the government amendments, which I think we had talked about in the past. There will be some government amendments coming forward which permit a limited right of adjudication on classification, and I was just concerned that this particular clause may in fact nullify a government amendment that is coming up in the future on classification. It is sort of an override.

The Chairman: I wonder, Ms Copps, if you are not saying that on line 15 you put a period under the word "employer" and take out the rest of the sentence. That is really what you are saying.

Ms Copps: Right. But basically, because you have introduced a limited right of appeal to classification, I am concerned that this particular subclause may create a problem in the future, because essentially you have given that override to the employer under 5.(3).

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, I do not think it would be wise procedurally to accept this proposed change at this point in the process until we are certain that government amendments will actually pass. You indicated a few moments ago that you will possibly be ruling one or two of them out of order.

The Chairman: I have some questions on them, yes.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): So I think we should possibly stand this until we see what changes are acceptable in the event they are proposed by the government, and then come back to it.

The Chairman: I have the sense that Mr. Cassidy would like to see it stood for the time being, too.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, Sheila's amendment is a bit different from mine, and whether or not mine would be ideally superior, hers is certainly capable of doing the job. I have to save face on this.

If it is suggested in this period of accommodation that we stand this clause and look at it in the hopes that we try to avoid what I can see as an impending conflict between adjudication on classification and staffing matters under certain circumstances, and the total power of the employer over staffing and classification...

[Translation]

Une voix: Faut-il l'accord unanime des membres du Comité?

Mme Copps: Dans ce cas, ne perdons pas de temps.

Le président: Oui, cela est nécessaire, pour un vote. D'accord? Bien. Merci. Madame Copps.

Mme Copps: Avec l'amendement que je propose, le paragraphe 5.(3) se lirait comme suit:

La présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou aux pouvoirs de l'employeur quant à l'organisation de ses services.

Il s'agit donc de supprimer la partie du paragraphe concernant l'attribution des fonctions aux postes et la classification de ces derniers. Il s'agit tout simplement d'empêcher que le paragraphe (3) ne prime sur les amendements du gouvernement qui seront présentés par la suite et qui accorderont un droit limité à l'arbitrage sur des questions concernant la classification. Je crains tout simplement que cet article, s'il conserve son libellé actuel, n'annule un amendement que présentera plus tard le gouvernement au sujet de la classification.

Le président: En d'autres termes, madame Copps, votre amendement consiste à mettre un point après le mot «services» et à supprimer le reste de la phrase. C'est bien cela?

Mme Copps: C'est exact. Puisque vous avez prévu d'accorder un droit d'appel limité en matière de classification, je crains que ce paragraphe ne pose des problèmes plus tard car vous y donnez tous pouvoirs à l'employeur.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, je ne pense pas qu'il serait très prudent, sur le plan de la procédure, d'accepter maintenant cet amendement, sans être sûrs que les amendements du gouvernement seront adoptés. Vous avez dit tout à l'heure que vous envisagiez d'en déclarer un ou deux irrecevables.

Le président: J'ai dit que j'avais certaines réserves à l'égard de deux amendements, c'est vrai.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Par conséquent, il vaudrait mieux attendre de voir si les changements proposés par le gouvernement sont acceptés avant d'adopter cet amendement.

Le président: J'ai l'impression que M. Cassidy voudrait qu'on réserve également cet amendement.

M. Cassidy: Monsieur le président, l'amendement de Sheila est un peu différent du mien, et, sans juger de la supériorité de l'un par rapport à l'autre, je pense que le sien permet d'atteindre l'objectif que je poursuivais. Il ne faut pas que je perde la face.

Vous proposez avec amabilité de réserver cet article pour essayer de voir s'il est possible d'éviter des conflits potentiels entre l'arbitrage de certaines questions relatives à la classification et à la dotation en personnel, dans certaines circonstances, et les pouvoirs exclusifs de l'employeur dans le même domaine,

[Texte]

[Traduction]

c'est-à-dire en matière de dotation en personnel et de classification . . .

• 1555

The Chairman: You would not be entirely prepared to sublimate yours to Ms Copps.

Mr. Cassidy: Yes.

The Chairman: Would you be willing to do that?

Mr. Cassidy: I would be . . . If we agreed to stand this in the hope that we could find a way of accommodating the two, I would be happy to withdraw my amendment on clause 5. How much more co-operative can you be?

The Chairman: I sense that there is unanimous consent to stand clause 5 for the moment.

Clause 5 allowed to stand

The Chairman: Unless I am mistaken, that brings us to clause 25.

Mr. Cassidy: I beg your pardon, it is clause 9, Mr. Chairman, a new clause 9.

The Chairman: We passed clause 9 this morning.

Ms Copps: Yes, we did.

Mr. Cassidy: With respect, it is a new clause 9 and requires a renumbering of the subsequent clauses.

The Chairman: All right. What you are saying is that the clause 9 here is being inserted after clause 8.

Mr. Cassidy: I am referring to the insertion of a new clause 9, that is right.

Ms Copps: Who put that new clause in? We passed clause 9 this morning.

The Chairman: This would be a new clause 9 and therefore the clause 9 we passed this morning would become clause 10, etc.

Mr. Cassidy: That is right.

Ms Copps: Where is that? Who has a copy of that?

The Chairman: You were given copies of them this morning.

Ms Copps: Is this the government amendment?

The Chairman: There is one right there. Check the date on the front of it, Doug, in the upper right hand corner.

Mr. Lewis: It says June 9.

The Chairman: That is today's copy.

Ms Copps: I see.

The Chairman: Does everyone have a copy?

Mr. Lewis: Is the amendment on the floor?

The Chairman: Yes. I think Mr. Cassidy wanted to speak to that.

Mr. Cassidy: Yes, I do, Mr. Chairman. The question of technological change has certainly been to the fore. As members know, it has been covered for some 10 years in Part

Le président: Vous n'êtes pas prêts à vous en remettre entièrement à l'amendement de M^{me} Copps.

M. Cassidy: Si.

Le président: Vous êtes disposé à le faire?

M. Cassidy: Oui . . . Si nous acceptons de réserver cet amendement afin d'essayer de trouver un compromis entre les deux, je suis tout à fait disposé à retirer mon amendement à l'article 5. Est-il possible d'être plus conciliant que je le suis?

Le président: Je constate que tout le monde est d'accord pour que l'on réserve l'article 5.

L'article 5 est réservé.

Le président: Si je ne me trompe, cela nous amène maintenant à l'article 25.

M. Cassidy: Excusez-moi, monsieur le président, mais il y a un nouvel article 9.

Le président: Nous avons adopté l'article 9 ce matin.

Mme Copps: C'est exact.

M. Cassidy: Je suis désolé, mais il s'agit d'un nouvel article 9, et il faut donc renuméroter tous les articles qui suivent.

Le président: Bien. Vous voulez dire que l'article 9 est inséré après l'article 8.

M. Cassidy: C'est cela, je parle de l'insertion d'un nouvel article 9.

Mme Copps: Qui a inséré un nouvel article? Nous avons adopté l'article 9 ce matin.

Le président: Il s'agit d'un nouvel article 9 et, par conséquent, l'article 9 que nous avons adopté ce matin deviendra l'article 10, et ainsi de suite.

M. Cassidy: C'est cela.

Mme Copps: Où en êtes-vous? Qui a le texte?

Le président: Vous en avez eu un exemplaire ce matin.

Mme Copps: S'agit-il d'un amendement du gouvernement?

Le président: Il y en a un ici. Vérifiez la date, Doug, en haut à droite.

M. Lewis: C'est la date du 9 juin.

Le président: Il s'agit donc bien du texte d'aujourd'hui.

Mme Copps: Je comprends.

Le président: Tout le monde en a un exemplaire?

M. Lewis: L'amendement est en délibération?

Le président: Oui. Monsieur Cassidy a quelques mots à dire à ce sujet.

M. Cassidy: En effet, monsieur le président. On a beaucoup parlé du changement technologique, et les députés n'ignorent pas que la Partie V du code du travail du Canada contient,

[Text]

V of the Canada Labour Code. The code provides some limited... It is not perfect, but nonetheless it mirrors most labour relations legislation across the country in having some recognition of technological change and some limited rights to employees in terms of consultation or advance notice in this particular area.

This has also been the subject of some very substantial discussions between the bargaining agents and the Public Service through Treasury Board. In 1984 the National Joint Council created a committee whose purpose is to look at the impact of technological change and necessary adjustment measures.

There is draft language, or language in the contract which has been developed with the alliance. However, it is not appropriate for a piece of legislation to take contract language. That is something the bargaining agents have to do. Therefore, what I have technically tried to do in this particular clause is to try to ensure, given the amount of new technology being introduced on the Hill and the degree to which it is already having an effect of displacing Hill employees or changing the nature of their jobs, that once bargaining agents are certified there will be early action in terms of putting together provisions for advance notice for consultation, for the sharing of information and for a procedure for resolving disagreements about the introduction of technological change into the workplace.

It is not directly paralleled in the Public Service Staff Relations Act, because the alliance, as the largest unit, is in the course of developing its own approach, which is based on a long and mature bargaining relationship. I have a feeling it would be unwise to wait for maybe eight or ten years until this perhaps got to the point where it could be bargained on the Hill. I think we should speed up that process because of the potential impact of technological change.

I have a letter here from one of the people in the Committee Reporting Service, which has a group of workers with many concerns about technological change. The quality of their work is variable because they have so many part-timers. The senior editors are no longer able to deal with the bulk documents because of the workload. The number of permanent editorial staff has been reduced by more than 50% over the past five years to seven editors, and the number of part-timers has gone from zero to around twenty. Many of them only serve for short periods of time.

Of course, they are working with video terminals now and are doing all of their editing on terminals. Each committee editor is sitting 14 inches from the video screen for the entire working day scrutinizing some 20,000 words. Their working hours are intense and extensive. A number of them are having some health and safety problems related to the technology. Some of that can be dealt with through the health and safety

[Translation]

depuis une dizaine d'années, des dispositions sur cette question. Ces dispositions sont assez limitées, elles ne sont donc pas parfaites, mais néanmoins, elles reflètent la plupart des lois sur les relations de travail qui sont en vigueur au Canada. Ces dispositions reconnaissent la réalité du changement technologique et accordent aux employés certains droits en ce qui concerne leurs consultations préalables.

C'est également une question qui a fait l'objet de discussions intenses entre les agents de négociations et la fonction publique du Canada, par l'entremise du Conseil du Trésor. En 1984, le Conseil national mixte a chargé un comité d'examiner l'impact du changement technologique et de recommander les mesures d'ajustement qui s'imposent.

L'Alliance de la fonction publique a déjà préparé un libellé, mais je sais qu'il ne convient pas de retenir, dans une loi, le libellé d'une convention collective. C'est aux agents de négociations de s'en occuper. Je voudrais par conséquent m'assurer, étant donné les nombreux changements technologiques qui surviennent sur la Colline et leurs conséquences sur les employés dont le travail est modifié ou qui sont obligés d'être mutés, je tiens donc à m'assurer que, dès que les agents de négociations auront été accrédités, on préparera sans tarder des dispositions prévoyant la consultation préalable des employés, leur information régulière et une procédure de règlement des litiges résultant de certains changements technologiques.

Une telle disposition n'existe pas dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, car l'Alliance, qui est le syndicat le plus représentatif, est en train de préparer sa propre stratégie, dans l'optique d'une relation de négociation raisonnable et stable. À mon avis, il ne faudrait pas attendre huit ou dix ans jusqu'à ce que, finalement, cette question puisse faire l'objet de négociations. Il faut accélérer ce processus, étant donné les conséquences potentielles du changement technologique.

J'ai reçu une lettre d'un employé du Service des comptes rendus des comités, dans laquelle il dit que plusieurs de ses collègues se préoccupent très sérieusement du changement technologique. La qualité de leur travail varie en raison du grand nombre d'employés à temps partiel. Les correcteurs d'épreuves, en place depuis longtemps, ne peuvent plus faire face au volume de travail. Le nombre de correcteurs permanents a été réduit de plus de 50 p. 100 au cours des cinq dernières années pour passer à sept, et le nombre d'employés à temps partiel est passé de zéro à vingt. Beaucoup d'entre eux ne travaillent que pendant de courtes périodes.

• 1600

Bien sûr, ils font leurs corrections sur écran cathodique, et chaque correcteur doit donc passer toute sa journée devant un écran de 14 pouces pour vérifier environ 20,000 mots. Ils ont de longues heures de travail, fort intenses. Certains d'entre eux ont des problèmes de santé et de sécurité au travail, à cause de cette nouvelle technologie. Dans certains cas, on peut invoquer des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail,

[Texte]

provisions, but much of it is typical of what is happening with the introduction of new technology on the Hill.

Last December they moved from using a VDT with large characters to using a digital Rainbow, with smaller characters, which in itself would have quite an effect on the work. They also have a number of problems relating to the nature of the work in terms of overtime, sick leave, benefits, which also relate to some extent to the impact of the new technology on the nature of the work they do.

That is why I hoped members would either take this, or if there is agreement that the subject needs to be studied, possibly discuss this for a few minutes. Then in the interests of getting on, put it to one side, agree to come back to it in a day and maybe take some counsel, if members think they have a more appropriate means of reaching to the same problem.

Ms Copps: Perhaps we might get some legal counsel on this. Is there anything in this particular bill which prevents technological change from being bargained for?

The Chairman: The concept of technological change is absent in the bill. That is the problem I have with Mr. Cassidy's amendment.

Ms Copps: I am confused on two points. First of all, I am not sure the amendment would be appropriate in this particular clause, because at the moment we are dealing with this particular process here.

The Chairman: That is my second point. It should be under the...

Ms Copps: I am not sure, but maybe there is something which specifically prohibits technological change from being one of the bargainable items.

The Chairman: No.

Mr. Cassidy: I believe the answer, Mr. Chairman, is that any item is bargainable.

Mr. McCormick: That is correct, Mr. Chairman, any item is bargainable. If one side or the other did not wish to bargain technological change, then you cannot force it under the provisions in the bill.

Mr. Cassidy: Although technically you can bargain about the whether the moon is made of green cheese or not, since that cannot be sent to arbitration you cannot force the employer to deal with that particular issue—or in this case with the issue of technological change.

Mr. McCormick: There are a number of matters which are not prevented from being bargainable, but under the provisions of the bill you could not get it to arbitration.

Ms Copps: Does the PSSRB have a specific section for technological change in their collective agreement?

Mr. McCormick: No, there would be the same restrictions. Any technological change provisions which find their way in the collective agreement would be done so through the bargaining process.

[Traduction]

mais dans d'autres cas, les problèmes sont tout à fait typiques aux conditions de travail sur la Colline.

En décembre dernier, ils ont remplacé leur imprimante à gros caractères par une imprimante digitale Rainbow, avec des caractères plus petits, ce qui se répercute sur leur travail. Ils ont également toutes sortes de problèmes au sujet des heures supplémentaires, des congés de maladie, des indemnités, etc., qui sont également reliés à la nouvelle technologie qui leur est imposée.

C'est la raison pour laquelle j'espérais que les députés accepteraient cet amendement ou tout au moins qu'on en discute pendant quelques instants. Si vous préférez, on pourrait le réserver pour se donner le temps de réfléchir et de demander conseil à d'autres personnes.

Mme Copps: Nous pourrions peut-être consulter un avocat là-dessus. Ce projet de loi interdit-il de quelque façon que ce soit la négociation de questions relatives au changement technologique?

Le président: Le projet de loi ne parle pas de changement technologique, et c'est pour ça que j'ai des réserves vis-à-vis de l'amendement de M. Cassidy.

Mme Copps: J'ai deux précisions à demander. Tout d'abord, je ne suis pas sûre que l'amendement soit pertinent à cet article.

Le président: Justement, c'est ce que je pensais... L'amendement devrait porter...

Mme Copps: Je n'en suis pas certaine, mais une disposition du projet de loi interdit peut-être expressément la négociation de toute question relative au changement technologique.

Le président: Non.

M. Cassidy: Je crois, monsieur le président, que n'importe quelle question est négociable.

M. McCormick: C'est exact, monsieur le président, toute question est négociable. Si l'une des deux parties ne veut pas négocier le changement technologique, on ne peut pas la forcer en vertu des dispositions du projet de loi.

M. Cassidy: Même si, techniquement, vous pouvez négocier pour savoir à quel sexe les anges appartiennent, étant donné que vous ne pouvez pas avoir recours à l'arbitrage, vous ne pouvez pas forcer l'employeur à négocier le changement technologique, en l'occurrence.

M. McCormick: Un certain nombre de choses sont négociables, mais le projet de loi actuel prévoit qu'on ne peut pas demander l'arbitrage pour cette question-là.

Mme Copps: La CRTFP a-t-elle un article spécifique sur le changement technologique, dans sa convention collective?

M. McCormick: Non, cette convention contient les mêmes restrictions. Si une convention collective contient des dispositions sur le changement technologique, c'est par le processus de négociation.

[Text]

Ms Copps: In order to achieve Mr. Cassidy's end, which is to have technological change included as a bargainable item, is there not another more appropriate place in the bill where we can refer to that in simpler terms?

Mr. Cassidy: I do not know. It obviously depends to some extent on members of the committee.

Ms Copps: Realistically, you could suggest that we look at one item of technological change, but you are not going to get the government to agree to all of these massive applications.

The Chairman: I think I should interfere here and tell Mr. Cassidy this the other one I told him about. You will have some we will accept quite nicely, but not this one. Your arguments are well taken; however, there are two objections. Firstly, the proposed amendment is offered in the wrong place, as Ms Copps has quite properly pointed out. Secondly, the concept of technological change is absent from the bill. What the government does in the future with regard to this matter is not the question here. I have to look at the bill that was read a second time by the House and the reference to this committee.

• 1605

In my view then, what you are introducing is a new proposition that goes beyond the scope of the bill. Ms Copps has correctly pointed out that it is well beyond the scope of this bill.

Ms Copps: Mr. Chairman, am I right to understand that if Mr. Cassidy wanted to introduce it he could do so—

The Chairman: He could do so at report stage.

Ms Copps: Maybe we could save some time by isolating some of those things and actually amending them at report stage.

The Chairman: I see a very real difficulty with doing it in committee, because we cannot stray far from the scope of the bill. This goes quite a long way from the scope of the bill.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, quite frankly I find that the process of what committees are for is being stood on its head if many things which can and ought to be usefully discussed—this is a serious proposal I am making here—wind up having to be referred back to the House, because House time is certainly a lot more valuable. I do not say that the time of this committee is not valuable, but there is a lot less House time available than committee time.

Ms Copps: Mr. Chairman, is there not—

Mr. Cassidy: It seems a bit backwards to essentially take something like this and rather than discuss it here have it thrown back into the lap of the House.

Ms Copps: On a point of order, Mr. Chairman, is there not a new procedure? I am not sure, but as I understand it—if this is deemed to be substantive—if you move an amendment here, that amendment cannot be reintroduced at report stage. It is an either-or proposition. If you want to introduce substantive amendments, I was advised that under the new rules—

[Translation]

Mme Copps: Si l'on veut atteindre l'objectif de M. Cassidy, c'est-à-dire de permettre la négociation du changement technologique, ne serait-il pas plus facile et plus pertinent de le faire à un autre article du projet de loi?

M. Cassidy: Je ne sais pas. Cela dépend des membres du Comité, dans un certain sens.

Mme Copps: On pourrait peut-être proposer d'examiner une seule question relative au changement technologique, mais il faut être réaliste, on ne pourra pas convaincre les députés de la majorité d'accepter toutes ces demandes massives.

Le président: Permettez-moi d'intervenir pour dire à M. Cassidy que nous sommes prêts à adopter certains de ses amendements, mais pas celui-ci. Nous avons pris note de vos arguments, mais nous avons deux objections à votre amendement. D'abord, il ne modifie pas l'article pertinent, comme l'a fait remarquer M^{me} Copps. Deuxièmement, la notion de changement technologique est absente du projet de loi. Les intentions du gouvernement à cet égard ne sont pas concernées ici. Je dois m'en tenir au projet de loi qui a été adopté en deuxième lecture par la Chambre et soumis à ce Comité.

A mon sens, donc, vous introduisez une nouvelle disposition qui va au-delà de l'esprit du projet de loi. M^{me} Copps a très bien fait remarquer qu'il va beaucoup plus loin que la portée du projet de loi.

Mme Copps: Monsieur le président, est-il exact que si M. Cassidy voulait l'introduire, il pourrait le faire...

Le président: Il pourrait le faire au stade du rapport.

Mme Copps: Nous pourrions peut-être gagner du temps en identifiant un certain nombre de ces points et en présentant les amendements au stade du rapport.

Le président: Il me paraît très difficile de le faire en comité, car nous ne pouvons pas changer l'esprit du projet de loi. Or, ces amendements le modifieraient considérablement.

M. Cassidy: Monsieur le président, je trouve qu'on va à l'encontre de la raison d'être même des comités car c'est à ce niveau que l'on peut débattre utilement de ce genre de choses—c'est une proposition très sérieuse que je fais là—et il vaudrait mieux en traiter ici plutôt qu'à la Chambre, dont le temps est beaucoup plus précieux. Je ne veux pas dire par là que le temps des membres du Comité n'est pas précieux, mais l'ordre du jour de la Chambre est beaucoup plus chargé que celui du Comité.

Mme Copps: Monsieur le président, n'y a-t-il pas...

M. Cassidy: Il ne me paraît pas très rationnel de prendre des propositions comme celle-ci, et, au lieu d'en débattre ici, de les rajouter au fardeau de la Chambre.

Mme Copps: Un rappel au Règlement, monsieur le président, n'existe-t-il pas une nouvelle procédure? Je ne suis pas sûre, mais je crois savoir qu'un amendement sur le fond introduit en comité ne peut pas être réintroduit au stade du rapport. Il faut choisir entre les deux stades. On m'a dit que si

[Texte]

Mr. Lewis: It is not automatic.

The Chairman: I spent lunch hour with the table researchers. I pointed out to Mr. Cassidy . . . On the one we did a moment ago on clause 4, for example, there is a ruling that stands back to 1974 from Speaker Lamoureux that would allow that particular amendment to be put in at a report stage. My hands are tied; I cannot take it here.

As Mr. Lewis was attempting to point out, each one stands on its own merits. There are some that the Speaker can and will allow. There are others that he will not allow if they are turned down by committee. Each one stands on its own merit. We have to go through that.

My problem is that in committee, my hands are rather strictly tied as to what I may and may not allow. Having said that, Mr. Lewis wanted to comment.

Mr. Lewis: I will defer to Mr. Turner if he wishes to comment.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I think we are going to bring up almost the same point, Mr. Chairman.

I hope Mr. Cassidy recalls that when the President of the Privy Council was here, Mr. Hnatyshyn, he indicated that changes in the Public Service Staff Relations Act are being negotiated with the unions, one of which I understand is the process of technological change as it affects the Public Service. When and if those changes are brought forward by the President of the Treasury Board, those changes that are affected to the PSSRA will be applied to the staff on Parliament Hill.

The Chairman: That may well be so, but that is not a matter that is strictly before this committee.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): No, but that will relieve him of trying to bring it in now when you have ruled that it is essentially too substantive.

The Chairman: I want to go back to that ruling, however, and say to Mr. Cassidy that would like to give him as much time as he needs to make his argument, which is really what he wants to do. Having made his argument, I have no problem with Mr. Cassidy challenging the ruling. We may take a vote on it, which in effect is a vote on your amendment. I have no problem with that. Within reason, I will give you as much time as you want to make your argument. We will not cut you off. Mr. Lewis.

Mr. Lewis: To just sort of touch up on that, I appreciate that you spent the time at noon with the table officers trying to determine whether or not these things were acceptable. I am prepared to accept whatever the table and you have decided. I have no difficulty with that.

I would point out that lots of these things that are substantive were raised at second reading debate. I agree. That was

[Traduction]

je voulais introduire des amendements sur le fond, d'après les nouvelles règles . . .

M. Lewis: Ce n'est pas automatique.

Le président: J'ai passé l'heure du déjeuner avec les greffiers de la table. J'ai fait remarquer à M. Cassidy . . . Dans le cas de la décision que j'ai rendue tout à l'heure, l'amendement à l'article 4, par exemple, il y a là un précédent qui remonte à 1974 du président Lamoureux qui permettrait d'introduire cet amendement en particulier au stade du rapport. J'ai les mains liées, je ne peux pas l'accepter ici.

Ainsi que M. Lewis a voulu le dire, chaque amendement doit faire l'objet d'une décision individuelle. Il y en a que le président peut et va recevoir. Il y en a d'autres qu'il ne recevra pas s'ils sont rejetés par le Comité. Il s'agit chaque fois d'un jugement individuel. Nous ne pouvons pas y échapper.

Mon problème est qu'en comité, j'ai les mains liées concernant les amendements que je peux recevoir ou non. Mais cela étant dit, M. Lewis souhaite intervenir.

M. Lewis: Je vais céder la parole à M. Turner, s'il souhaite intervenir.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je crois que nous allons faire pratiquement la même chose, monsieur le président.

J'espère que M. Cassidy se souvient que lorsque le président du Conseil privé, M. Hnatyshyn, a comparu ici il a indiqué qu'une modification de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est en cours de négociation avec les syndicats, l'un des sujets étant justement le changement technologique au sein de la Fonction publique. Lorsque ces modifications seront introduites par le président du Conseil du Trésor, les changements qui touchent la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'appliqueront également au personnel de la Colline parlementaire.

Le président: Peut-être bien, mais ce n'est pas une question dont notre Comité est saisi.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Non, mais cela pourrait lui éviter de chercher à introduire cela maintenant, alors que vous avez déjà jugé qu'un tel amendement est irrecevable.

Le président: Je veux revenir à cette décision, cependant, et dire à M. Cassidy que je veux bien lui donner autant de temps qu'il lui faut pour faire valoir ses arguments, car c'est cela qu'il cherche vraiment. Ensuite, ayant présenté son point de vue, je veux bien que M. Cassidy conteste ma décision. Nous la soumettrons à un vote, ce qui constituera en fait un vote sur son amendement. Je n'y vois aucun inconvénient. Donc, dans des limites raisonnables, je vous donne autant de temps que vous voulez pour exposer vos arguments. Je ne vous couperai pas la parole. Monsieur Lewis.

M. Lewis: À ce propos, j'apprécie que vous ayez passé l'heure de déjeuner avec les greffiers de la Chambre pour en déterminer si ces amendements sont recevables ou non. Je suis disposé à accepter votre avis et celui des greffiers. Je n'y vois aucune difficulté.

Je ferai remarquer qu'un bon nombre de ces modifications de fond ont déjà été évoquées lors du débat en deuxième

[Text]

given as a reason for closing the bill. I think that is the point of second reading. If a bill is passed at second reading with certain things in it, it seems to me it would be out of order to go substantially beyond them.

• 1610

I would fall back on what Barry says and cover it by saying something else. We have made some changes and amendments on the government side where we felt we were able and they were within our competence. It seems to me, as a novice to this kind of thing, that the negotiation of all the ramifications of technological change is better left to the experts on both sides who are dealing with the PSSRA and tackling it, I would expect, with much more expertise than we could bring to this particular table.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I appreciate the approach you are taking, which is more constructive than just simply closing it off completely. I think I would propose to let it come to a vote on the challenge, just so that we have a recorded vote on this particular question.

The problem in this area is first the urgency, because we all have the things on our desks. We have employees using the Micoms in a way that we could never have dreamed of even five years ago. We have examples of such things in the Alaska State Legislature, which has an entirely paperless legislature; everything is electronic. That may not be where we go, but that is certainly a direction we may start to go in before very long.

To give a simple example, I imagine it will not be long before the time comes when the delays in getting committee transcripts are cut to nothing because we will be able to get them electronically, and therefore get them within a day rather than having to wait two or three weeks. That is a simple example of the changes in technology now taking place.

The second problem is that while Barry Turner says that changes in the PSSRA will be applied to this act—I appreciate that—the technological change is currently a matter of discussions in the National Joint Council and of negotiations in the master agreement between the alliance and the Treasury Board. The results of those discussions or negotiations are not likely to be reflected in the Public Service Staff Relations Act. Therefore, we may have a situation where the Parliament Hill employees know what could be achieved within the Public Service but do not have a direct way of getting it.

We have seen evidence that the labour relations savvy of the House of Commons is not the greatest right now, and they could face a management which is very obstructive in this area. It could be a long time before they get adequate procedures for dealing with such things as making sure people know what is happening and have a chance to be consulted before it comes in, rather than simply be facing a new terminal on the desk and being told that effective Monday the following are the new specifications of what you have to do.

[Translation]

lecture. Je le reconnais et c'est la raison même qui a été invoquée pour la clôture. C'est à cela que sert la deuxième lecture. Si un projet de loi est adopté en deuxième lecture avec un certain nombre de dispositions, il me semble qu'il n'est plus possible de changer le fond.

Je reviens à ce que disait Barry et ajouterais ceci. Nous, du côté de la majorité, avons apporté quelques changements et amendements lorsque nous l'avons pu et jugeons que c'était de notre compétence. Je suis profane en la matière, mais il me semble qu'il vaut mieux laisser les experts des deux côtés négocier tous les aspects du changement technologique, dans le cadre de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, car ils connaissent beaucoup mieux le sujet que nous autour de cette table.

M. Cassidy: J'apprécie l'approche que vous suivez, monsieur le président, qui est plus constructive qu'une simple clôture de la discussion. Je propose de procéder à un vote sur la contestation de votre décision afin que les résultats en figurent au procès-verbal.

Le problème dans tout ce domaine est d'abord le caractère d'urgence, car nous avons tous ces machines sur nos bureaux. Nous avons des employés qui utilisent la Micom pour faire des choses dont on n'aurait même pas pu rêver il y a encore cinq ans. On a des exemples de cette évolution avec l'Assemblée de l'État de l'Alaska, qui est une législature sans papier, où tout est électronique. Ce n'est peut-être pas ce que nous voulons faire nous-mêmes, mais il est bien possible que nous nous engagions dans cette voie d'ici peu.

Pour donner un simple exemple, on peut imaginer un jour prochain que nous puissions obtenir les fascicules des comités immédiatement, sur support électronique, le lendemain de la séance au lieu de devoir attendre deux ou trois semaines. Voilà un exemple simple des changements technologiques qui interviennent aujourd'hui.

Le deuxième problème est que, alors même que Barry Turner nous dit que les modifications à la LRTPF seront apportées également à celle-ci, le changement technologique fait également l'objet de discussions au sein du Conseil national mixte et de négociations dans le cadre de la convention-cadre entre l'Alliance et le Conseil du Trésor. Les résultats de ces discussions-négociations ne seront pas intégrées dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Par conséquent, il pourra arriver que les fonctionnaires bénéficient d'un certain nombre de dispositions qui ne seraient pas applicables aux employés du Parlement.

Nous avons maintes preuves que l'administration de la Chambre des communes n'est pas passée maîtresse dans l'art d'établir de bonnes relations avec les employés et ces derniers pourraient se trouver confrontés à une politique d'obstruction de la part de la direction. Ils risquent de devoir attendre longtemps avant de disposer de procédures aussi simples que celles d'information et de consultation préalable des employés avant que des changements technologiques ne soient introduits, au lieu de se retrouver un beau matin avec un nouveau

[Texte]

Ms Copps: Mr. Chairman, while I certainly support the principle of the inclusion of technological change, I would like to uphold the decision of the Chair. I really do not see how this particular amendment fits into the context of soliciting membership—

The Chairman: Mr. Cassidy is going to appeal, so we will go through that.

Ms Copps: Yes. Let us just get on with it.

Mr. Cassidy: On a point of order, Mr. Chairman, would you rule that should the appeal be successful, you will be instrumental to finding a more appropriate place for this clause than where it is now?

The Chairman: If the appeal is successful, it opens a whole new ballgame. We will deal with that in a minute. Do you debate the appeal?

Mr. Cassidy: I appeal your ruling that this clause is—

The Chairman: Members have heard the decision, which the member has appealed. The question is the following: Shall the decision of the Chair be sustained?

Decision sustained

The Chairman: Since that decision was sustained, we do not have a new clause 9. Our next amendment is on clause 25.

On clause 25—*Certification of employee organization as bargaining unit*

Mr. Lewis: On a point of order, Mr. Chairman. I do not know whether you normally do this, but tomorrow when we start, would it be possible to have an update on what we have passed and what we have still hanging fire?

The Chairman: You most certainly may have that.

Mr. Lewis: Good. I like to start out every day with that kind of a thought in my head. Date it at the top of the page, if you could. That will help me keep things straight.

The Chairman: Miss Sirpaul has most of that done for you now, and it will be certainly in your hands tomorrow afternoon.

• 1615

Now, Mr. Cassidy, given the document which I laid before you just a few moments ago, would you like to speak on your amendment to clause 25?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would like to speak on it, yes.

The Chairman: Mr. Cassidy, in the interests of doing things correctly, would you read it first of all? Perhaps you might take a moment and then run through it.

Mr. Cassidy: Well, I am doing that. Do you want me to read it out loud, Mr. Chairman?

[Traduction]

terminal sur leur bureau et de s'entendre dire qu'à partir de lundi ils devront faire ceci et cela.

Mme Copps: Monsieur le président, tout en étant en faveur du principe de l'inclusion du changement technologique, je vote en faveur de votre décision. Je ne vois pas du tout ce que cet amendement en particulier a à voir avec la campagne de recrutement...

Le président: M. Cassidy va faire appel et vous pourrez donc voter.

Mme Copps: Oui. Passons donc au vote.

M. Cassidy: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Si l'appel aboutit, aiderez-vous à trouver un meilleur endroit pour insérer cette clause que celui-ci?

Le président: Si le vote est en votre faveur nous entamerons une partie entièrement nouvelle. Nous verrons cela dans une minute. Souhaitez-vous un débat sur l'appel?

M. Cassidy: Je fais appel contre votre décision disant que cette clause est...

Le président: Les membres du Comité ont entendu la décision contre laquelle vous faites appel. La question est la suivante: confirmez-vous la décision du président?

La décision est confirmée.

Le président: La décision étant confirmée, nous n'avons pas de nouvel article 9. L'amendement suivant porte sur l'article 25.

Article 25—*Agrément d'une organisation syndicale.*

M. Lewis: Rappel au Règlement, monsieur le président. Je ne sais pas si cela se fait normalement mais pourrions-nous, demain avant de commencer, avoir un sommaire de ce que nous avons à adopter et de ce qui reste encore en suspens.

Le président: Certainement.

M. Lewis: Bien. J'aimerais bien commencer tous les jours ainsi, pour avoir les idées claires. Il faudrait que la date figure en haut de chaque page, si possible. Cela me permettrait d'y voir clair.

Le président: M^{lle} Sirpaul a déjà presque tout préparé et vous aurez assurément tout cela en main demain après-midi.

Maintenant, monsieur Cassidy, compte tenu du document que j'ai porté à votre connaissance il y a quelques minutes, voulez-vous expliquer votre amendement à l'article 25?

M. Cassidy: Certainement, monsieur le président.

Le président: Pour bien faire les choses, voudriez-vous d'abord le lire, s'il vous plaît?

M. Cassidy: C'est ce que je suis en train de faire. Vous voulez que je le lise tout haut?

[Text]

The Chairman: What you are doing is reading it to yourself.

Mr. Lewis: On a point of order, Mr. Chairman, are we keeping track of the ones we did earlier and stood? All right, clause 23 was stood. So do we do clause 23 as stood, or does it relate to something else?

The Chairman: I am sorry, you are quite right. Excellent point, Mr. Lewis. I slipped by that. I apologize.

Mr. Lewis: Well, Ms Copps may have bolstered it.

Ms Copps: It was stood because it relates to clause 26, so we have to go to clause 26 and then back to clause 23.

The Chairman: Okay, we will then do clause 25, which is where we are now. Now, Mr. Cassidy, would you like to speak?

Mr. Cassidy: Thank you, Mr. Chairman. I do not think I need to read the whole clause. Could I ask just as a matter of record that the proposed amendments which are discussed each day be appended to that day's proceedings, even the ones that are ruled out of order?

The Chairman: That is quite in order, yes.

Mr. Cassidy: Thank you. That might save having to read some things into the record. Mr. Chairman, the wording of this clause 25—

The Chairman: Mr. Cassidy, Miss Sirpaul tells me that it will be in the minutes, but not in the transcript unless you read it. Okay? It will be in the minutes.

Mr. Cassidy: In the event that a researcher is looking at this in 20 years' time, they will know where to find it.

The Chairman: They will know where to find it, yes. It will be in the minutes.

Mr. Cassidy: Okay. Mr. Chairman, this is a proposed sub clause 25.(1) and would therefore follow the existing clause 25 as it stands. The wording of this is in fact identical to the wording which is on the next page, which is the government amendment regarding the acceptability of the cards before the Public Service Staff Relations Board. The difference is that under the government amendment, it is argued that if the cards are submitted, even though they are old and were gathered under the Canada Labour Relations Act, they will be accepted as evidence that there may be a desire for a union, and therefore that the Public Service Staff Relations Board can proceed to a vote without new cards being collected.

In my amendment, it is proposed that if these cards are submitted to demonstrate that the majority of the employees in the bargaining unit wanted to be represented and if that is done by those bargaining units which were certified before the Canada Labour Relations Board, then they will be certified. In other words, since we are dealing with bargaining units which were certified up until April for a period of some six months, it does not make sense to force them to go back for another representation vote. Therefore, if they can show that they had the evidence on which previously they were certified before the

[Translation]

Le président: Je comprends. Vous le lisez tout bas.

M. Lewis: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Tenons-nous la liste des articles que nous avons déjà examinés et que nous avons réservés? Nous avons réservé l'article 23. Nous sommes à l'article 23 ou nous examinons quelque chose d'autre?

Le président: Vous avez raison, monsieur Lewis.

M. Lewis: M^{me} Copps a quelque chose à voir avec cette situation.

Mme Copps: L'article a été réservé parce qu'il renvoie à l'article 26, de sorte qu'il faut aller à l'article 26 avant de revenir à l'article 23.

Le président: Nous en sommes à l'article 25. Monsieur Cassidy, s'il vous plaît?

M. Cassidy: Merci, monsieur le président. Je ne pense pas qu'il soit utile que je lise tout l'article. Puis-je demander que les amendements proposés chaque jour figurent aux Procès-verbaux et témoignages correspondants, même ceux qui ont été jugés irrecevables?

Le président: Je n'y vois pas d'inconvénient.

M. Cassidy: Merci. Il n'est donc pas nécessaire de les lire tous pour qu'ils figurent aux Procès-verbaux. Monsieur le président, le libellé de l'article 25...

Le président: Dans les Procès-verbaux, me signale M^{lle} Sirpaul, non pas dans la transcription. Vous comprenez?

M. Cassidy: Si des chercheurs essaient de les retrouver dans 20 ans, ils sauront où s'adresser.

Le président: C'est juste. Les amendements se trouveront dans les Procès-verbaux.

M. Cassidy: Cet amendement inclurait un (1) à l'article 25. Donc, il s'insérerait après l'article 25 existant. Le libellé est le même que celui qui se trouve à la page suivante, c'est-à-dire le même que dans l'amendement du gouvernement relativement à l'admissibilité des preuves devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. La différence est que dans l'amendement du gouvernement, les preuves seront acceptées comme témoignant du désir du syndicat même si elles datent et si elles ont été recueillies en vertu de la Loi sur les relations de travail du Canada. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique pourra aller de l'avant sans demander de nouvelles preuves.

Mon amendement fait que si les cartes montrent que la majorité des employés d'une unité de négociation veulent être représentés et que cette unité de négociation est accréditée par le Conseil canadien des relations du travail elles pourront être acceptées. En d'autres termes, nous sommes en présence d'unités de négociation qui ont été accréditées pour une période de six mois jusqu'à avril. Il est inutile de leur demander de procéder à un autre scrutin syndical. Si les unités de négociation peuvent faire la preuve qu'elles étaient accréditées par le Conseil canadien des relations du travail auparavant,

[Texte]

CLRB, then they will be certified again. It only applies to those three bargaining units which successfully got certification before the Canada Labour Relations Board last November.

It is in my view necessary to do this, Mr. Chairman, quite simply because I think that the House of Commons has put the employees seeking bargaining rights through a lot of unnecessary hassle and delay.

I think, with respect, that had it been the decision of the House that a bill like C-45 should have gone forward and had they proceeded with it a couple of years ago, then it would have been better than what has happened, which is that it has taken so long. I would certainly put the blame on the former government, Mr. Chairman, for the initiation of this delay.

The Chairman: Could I ask you to—I am going to see Ms Copps in a moment—could I ask you, Mr. Cassidy, to direct your argument as to why you are going in clause 25 instead of clause 26?

• 1620

Mr. Cassidy: The basic reason is technical, which is, as I recall... If clause 26 is amended, it may be difficult to amend it again. Therefore, by considering this one first, we can consider whether or not we agree that once the cards are submitted the three unions will be certified automatically. If this amendment fails, then we will have to go back to what the government has proposed.

Ms Copps: Mr. Chairman, I just want to say that I am in favour of the amendment. I think it gets to the crunch of what we have been discussing.

There are some problems, I think, and questions that have been raised about this. You are talking about the acceptance of three locals that have already been certified under the Canada Labour Relations Board, and it seems to me that Mr. Cassidy's amendment deals in a more effective fashion with clearing up the confusion all the way around.

So I would much prefer to see this amendment than the government amendment, which talks about acceptance of cards, but there is confusion about whether there should be a recertification general vote, or a recertification vote just of the local as compared with no union, and I think his amendment is clearer. So I would support the amendment.

The Chairman: Mr. Lewis and then Mr. Turner.

Mr. Lewis: Yes, the difficulty I have with the amendment as opposed to the government amendment is that in subparagraph 25(a)(i) it says:

The evidence that was submitted to the Canada Labour Relations Board...

And I think that says any evidence that was submitted to the Canada Labour Relations Board, whether or not that particular bargaining unit was certified by the board. Whereas, I think what we want to deal with in the proposal we have is those certified by the Canada Labour Relations Board. We made the effort, as requested by the employees, to avoid the

[Traduction]

elles continueront de l'être. Ne sont concernées que les trois unités de négociation qui ont été accréditées par le Conseil canadien des relations du travail en novembre.

Monsieur le président, je pense que mon amendement est nécessaire parce que les employés de la Chambre des communes ont déjà été en butte à plusieurs tracasseries inutiles dans leurs tentatives de faire valoir leurs droits à la négociation.

Pour eux, il eut mieux valu que le projet de loi C-45 soit adopté il y a quelques années. Ils n'auraient pas eu à subir tous ces retards. Je blâme l'ancien gouvernement également de son inertie.

Le président: Je vais céder la parole à Mme Copps dans un instant, mais je voudrais savoir, monsieur Cassidy, pourquoi vous procédez sous l'article 25 plutôt que sous l'article 26?

M. Cassidy: Pour une raison d'ordre technique... Il pourrait être difficile de modifier de nouveau l'article 26 qui est déjà modifié. Nous pouvons nous entendre d'abord sur ce fait que les preuves une fois soumises doivent être acceptées pour l'accréditation ou l'agrément de ces trois syndicats. Si le présent amendement est refusé, il restera l'amendement du gouvernement.

Mme Copps: Monsieur le président, je voudrais simplement dire que je suis en faveur de l'amendement. Il va au coeur du problème que nous avons discuté.

Il s'agit d'accepter les trois sections locales qui ont déjà été accréditées par le Conseil canadien des relations du travail. Il me semble que l'amendement de M. Cassidy permet d'éviter toute confusion possible.

Donc, en ce qui me concerne, je préfère l'amendement de M. Cassidy à celui du gouvernement, lequel est prêt à accepter les preuves, mais n'est pas du tout clair pour ce qui est de la nécessité d'un nouveau vote en vue de l'accréditation, que ce soit au niveau de la section locale ou au niveau du syndicat. Je pense que le présent amendement est beaucoup plus direct. Je suis donc prête à l'appuyer.

Le président: Monsieur Lewis, suivi de M. Turner.

M. Lewis: Je compare cet amendement à celui du gouvernement au sous-alinéa 25a)(i). Il dit ce qui suit:

Les preuves qui ont été présentées au Conseil canadien des relations du travail...

Je pense qu'il s'agit des preuves qui ont été soumises au Conseil canadien des relations du travail, que l'unité de négociation en cause ait été accréditée ou non. En ce qui nous concerne, nous parlons de celles qui ont été accréditées par le Conseil canadien des relations du travail. Comme nous l'avaient demandé les employés, nous n'avons pas demandé que

[Text]

extra work of signing cards, and we stand behind that, and that is what we tried to do in our amendment to clause 26. But I do not think we want to be automatically certifying, by approving this amendment, every application made to the Canada Labour Relations Board.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, we seem to be Mutt and Jeff here, Simcoe North and Ottawa—Carleton, but I must agree with the point Mr. Lewis has made, in that this is all-inclusive, and I think the CLRB rejected some of the units that applied for recognition, one of which, I think, was the National Democratic Party caucus last fall. So it is too inclusive.

Ms Copps: That is government wording. The (b) is government wording. If you flip over to the next page, it is the same wording:

The evidence that was submitted to the Canada Labour Relations Board . . .

That is the same wording.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Then there is something wrong with ours as well. I did not write it, Sheila.

The Chairman: I have this difficulty again, and I am sorry, Mr. Cassidy, and I think perhaps here we might come to a meeting of the minds. I have a difficulty with respect to this amendment, because it is offered as (1) under clause 25. Clause 25 deals with the certification of an employee organization as a bargaining unit. The government amendment has a similar amendment, but they have offered under clause 26, which describes the powers of the board in relation to the certification. And unless Mr. Cassidy convinced me otherwise, I feel his amendment should not be offered under clause 25, which sets out the conditions of the board . . . would have to take into consideration a determined certification.

It should come under clause 26, which describes the powers of the board in relation to certification, and Mr. Cassidy's amendment is similar to that of the government, with the exception of the last paragraph. I assume you had seen the government amendment before yours was written, and I would suggest we deal with clause 26. Mr. Cassidy, you have an option to do one of two things. You can move yours under clause 26, or you can make a subamendment, because the first two paragraphs are, indeed, identical. If you would agree to doing it under clause 26 . . .

Mr. Cassidy: I am agreeable to that.

The Chairman: Then if that is the case, we have clause 25, I think, with no amendments.

Mrs. Mailly: I have a question on this, and it is on this term *agrément*. I know we had a bit of a conversation this morning about it, and I—

The Chairman: I am sorry, Claudy. I am just going to have to interrupt you a minute.

[Translation]

de nouvelles cartes soient signées, nous avons voulu leur éviter ce surcroît de travail. Nous respectons notre engagement avec notre amendement à l'article 26. Nous ne voulons pas, comme nous incite à le faire cet amendement-ci, accepter d'office toutes les demandes qui ont été présentées devant le Conseil canadien des relations du travail.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, nous sommes comme Mutt et Jeff, Simcoe nord et Ottawa—Carleton, mais je suis d'accord avec M. Lewis, en ce sens que cet amendement-ci inclut absolument tout. Le fait est que le Conseil canadien des relations du travail a refusé l'accréditation à certaines unités, dont celle des employés du caucus du Nouveau parti démocratique. C'était l'automne dernier, si je me souviens bien.

Mme Copps: Pourtant le gouvernement utilise le même libellé à l'alinéa b). Regardez ce qui se trouve à la page suivante:

Les preuves qui ont été présentées au Conseil canadien des relations du travail . . .

C'est absolument la même chose.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Dans ce cas, il y a quelque chose qui ne va pas dans notre amendement. Ce n'est pas moi qui l'ai rédigé, Sheila.

Le président: Nous pouvons peut-être nous entendre, monsieur Cassidy. J'ai un problème du fait que votre amendement est présenté sous la forme d'un paragraphe (1) à l'article 25. L'article 25 traite de l'accréditation d'une organisation syndicale. Le gouvernement présente un amendement similaire au vôtre, mais sous l'article 26, qui décrit les pouvoirs de la Commission pour ce qui est de l'accréditation. À moins que vous puissiez me convaincre du contraire, votre amendement ne peut pas s'inscrire sous l'article 25, qui parle d'autre chose. Il s'agit des conditions dans lesquelles la Commission peut être appelée à examiner les demandes d'accréditation.

Donc, l'amendement de M. Cassidy devrait être présenté à l'article 25 qui décrit les pouvoirs de la Commission en matière d'accréditation. L'amendement de M. Cassidy est similaire à celui du gouvernement, sauf pour ce qui est du dernier paragraphe. Je suppose que vous avez lu l'amendement du gouvernement avant de rédiger le vôtre, monsieur Cassidy. L'amendement du gouvernement est présenté sous l'article 26. Vous pouvez faire de même, ou encore présenter votre amendement sous la forme d'un sous-amendement à l'amendement du gouvernement, parce que les deux premiers paragraphes sont presque identiques. Si vous êtes prêt à essayer de nouveau sous l'article 26 . . .

M. Cassidy: Très bien.

Le président: Dans ce cas, il n'y a pas d'amendement à l'article 25.

Mme Mailly: J'aurais un point à soulever en ce qui concerne l'utilisation du terme «agrément» dans le texte français du projet de loi. Nous en avons parlé un peu ce matin . . .

Le président: Je m'excuse, Claudy. Je dois vous interrompre à ce moment-ci.

[Texte]

Mr. Cassidy, would you then agree to withdraw your amendment, and we will deal with it under clause 26?

Mr. Cassidy: Yes.

The Chairman: Thank you.

Clause 25 agreed to.

The Chairman: Mrs. Mailly, I am sorry.

Mrs. Mailly: Yes, because it is on clause 25 that we use the term as a title *agrément* instead of *accréditation*. I asked for information and I was told that the reason we are using *agrément* instead of *accréditation* is because of the Law Reform Commission's report, which has not yet been tabled and which will recommend that we use this term.

• 1625

Since labour relations deals a lot with the force and familiarity of words, I was wondering whether it is suitable for us to suddenly seize this law which has to do with labour relations and introduce a new term. We never had a chance to even assess whether it does give the same idea as the word *accréditation*. I just wanted to ask Mr. McCormick or Mr. Johnson what the argument behind the Law Reform Commission on using *agrément* was. Who else uses it?

Mr. Johnson: It was not the Law Reform Commission. A Statute Law Revision Commission is charged with putting together all the statutes which are revised every 10 years. They alleviate spent provisions and change the language. For example, they have done a lot of work to improve the French language.

When we prepared this bill, we were instructed to follow the Public Service Staff Relations Act. We looked at the revision commission work, material they had done on it, and they had made these changes. When the revision comes out, it will have these corresponding changes to the French version of the Public Service Staff Relations Act.

Mrs. Mailly: Could you tell me what they base their recommendation of that word on? Is it a word which is used in international labour law or elsewhere? I have never seen it used to mean *accréditation*.

Mr. P. Johnson: I cannot answer that. There are three members of the Revision Commission, one of whom is Gérard Bertrand, the chief legislative counsel, and they decide these terms together with language specialists, but I cannot say why they have picked that wording or whether it is adequate.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, I am very uncomfortable introducing a new word in this very sensitive area, and I am wondering how you could get me out of this impasse.

The Chairman: I could get you out of the impasse very easily, Mrs. Mailly. The fact is that this bill has come before us with in French the word *agrément* at the head of the title. If

[Traduction]

Monsieur Cassidy, vous retirez votre amendement et vous le présenterez de nouveau sous l'article 26?

M. Cassidy: Oui.

Le président: Merci.

L'article 25 est adopté.

Le président: Madame Mailly, poursuivez, je vous prie.

Mme Mailly: Encore à l'article 25, le terme «agrément» revient au lieu de «accréditation» dans le texte français. J'ai demandé des explications et on m'a répondu que si le terme «agrément» était utilisé au lieu du terme «accréditation» c'est à cause du rapport de la Commission de réforme du droit qui n'a pas encore été déposé, mais qui recommande l'utilisation de ce terme.

Les relations de travail reposant en grande partie sur l'utilisation de termes familiers, je me demandais s'il était bien convenable de se servir de ce projet de loi sur les relations de travail pour introduire un nouveau terme. Nous n'avons même pas eu l'occasion de nous demander si le terme «agrément» pouvait remplacer sans problème le terme «accréditation». Je voulais simplement demander à M. McCormick ou à M. Johnson pour quelle raison la Commission de réforme du droit a recommandé d'utiliser «agrément». Qui d'autre utilise ce terme?

M. Johnson: Il ne s'agit pas de la Commission de réforme du droit. Certaines lois sont révisées tous les 10 ans et une commission de révision des lois est chargée de la coordination. Elle supprime les dispositions tombées en désuétude et modifie la langue utilisée. Par exemple, une grande partie de son travail porte sur l'amélioration des versions françaises.

Lorsque nous avons préparé ce projet de loi, nous avons reçu pour instruction de prendre comme exemple la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous avons étudié les travaux réalisés par la Commission de révision et elle proposait ces changements. Lorsque le texte révisé sera publié, ces changements se retrouveront dans la version française de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Mme Mailly: Pourriez-vous me dire sur quelle base elle recommande l'utilisation de ce terme? Est-ce un terme utilisé dans les législations du travail d'autres pays? Je ne l'ai jamais vu utiliser avec ce sens de «accréditation».

M. P. Johnson: Il m'est impossible de vous répondre. La Commission de révision est composée de trois membres dont Gérard Bertrand, le chef des Services législatifs, et ils prennent leurs décisions sur la base de recommandations faites par des linguistes, mais je ne peux vous dire pourquoi ils ont choisi ce terme ou s'il est pertinent.

Mme Mailly: Monsieur le président, introduire un nouveau terme dans un domaine aussi délicat me rend très mal à l'aise et si on pouvait trouver une solution, je vous en saurais gré.

Le président: Je crois que la solution est très simple, madame Mailly. Il est certain que dans la version française de ce projet de loi, c'est le terme «agrément» qui est utilisé. D'ici

[Text]

you did not see it for about a year, you would find all other legislation was that way as well.

Mrs. Mailly: This is the first time we are dealing with this particular issue.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, could I ask for a point of clarification?

The Chairman: Yes, Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Does this revision you are talking about come before Parliament?

The Chairman: Yes.

Mr. P. Johnson: The whole of the revision will be put before Parliament to decide what changes are necessary and then it will be referred back to the revision commission.

Mrs. Mailly: Why are we using terms which have not even been vetted by Parliament? I am curious about this process, Mr. Chairman. If it is going to be reviewed by Parliament, it might be rejected as a proper term, and here we are using it. I find it is a queer process.

Mr. Lewis: When we approve clause 26 and then approve clause 27, does that mean we approve the words between them, such as the words "Where Certification Prohibited"? That is not part of the law, that is part of the heading.

Mr. P. Johnson: The headings are not part of the law in the technical sense, but this word *agrément* appears throughout the substance also. It is not just the headings we are concerned about.

Ms Copps: On that same point, how does it affect jurisprudence?

Mr. P. Johnson: It should not. They are not entitled under the revision commission to make any changes which affect the change in the law. They have no authority to do that.

Ms Copps: If we went ahead and made this change, *agrément*, the revision commission did not go ahead with parliamentary changes, and you were put in a position where somebody at some point in time was arguing in a court of law about *agrément*, as opposed to the existing lingo of *accréditation*, then all of the jurisprudence which governs *accréditation* would be null and void in *agrément*.

Mr. P. Johnson: If there was any jurisprudence, that would cause a problem.

Ms Copps: There is a fair amount of jurisprudence on certification, is there not?

Mr. P. Johnson: Possibly, but I am not an expert as to whether *agrément* is the same as the word which was previously used.

• 1630

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, is there some way we could—as we did with the non-sexist expression—reserve on this word *agrément* and get some information and get something solid? Because I really am uncomfortable with the word. It is

[Translation]

un an, ce terme ne vous surprendra plus puisqu'il sera utilisé dans toutes les autres mesures législatives.

Mme Mailly: Oui, mais légiférer dans ce domaine est une première.

M. Lewis: Monsieur le président, pourrais-je demander une explication?

Le président: Oui, monsieur Lewis.

M. Lewis: Ces révisions dont vous nous parlez sont soumises au Parlement?

Le président: Oui.

M. P. Johnson: Toutes ces propositions de révisions seront soumises à l'approbation du Parlement puis renvoyées à la Commission de révision avec des modifications, si nécessaire.

Mme Mailly: Pourquoi utilisons-nous des termes qui n'ont même pas été approuvés par le Parlement? Je trouve le procédé bizarre, monsieur le président. Si le Parlement doit se prononcer, il est possible qu'il se prononce contre et que nous nous retrouvions quand même avec ce terme dans cette loi. Je trouve le procédé bizarre.

M. Lewis: Lorsque nous approuvons l'article 26 puis l'article 27, cela signifie-t-il que nous approuvons les titres intercalaires comme par exemple «refus d'agrément»? Cela ne fait pas partie de la loi, ce n'est qu'un titre.

M. P. Johnson: D'un point de vue purement technique, les titres ne font pas partie de la loi mais ce terme «agrément» se retrouve dans tous les articles. Il n'y a pas simplement que les titres.

Mme Copps: Peut-il y avoir des conséquences sur la jurisprudence?

M. P. Johnson: Il ne devrait pas y en avoir. La Commission de révision ne peut pas proposer de modifications qui changent l'esprit de la loi. Elle n'en a pas le pouvoir.

Mme Copps: Supposons que nous adoptions ce nouveau terme, que nous adoptions «agrément». Si la Commission de révision change d'avis et ne propose plus l'utilisation de ce terme, la possibilité existe que quelqu'un dise devant un tribunal que dans la loi c'est le terme «agrément» qui est utilisé et non pas le terme habituel «accréditation», rendant nulle et non avenue toute la jurisprudence régissant le terme «accréditation».

M. P. Johnson: Si une jurisprudence existe, cela peut poser un problème.

Mme Copps: La jurisprudence en matière d'accréditation est assez importante, n'est-ce pas?

M. P. Johnson: C'est possible, mais je ne suis pas en mesure de dire si «agrément» a le même sens que le terme qui était utilisé auparavant.

Mme Mailly: Monsieur le président, ne serait-il pas possible, comme nous l'avons fait pour cette expression non sexiste, de réserver notre décision quant à ce terme «agrément» et d'obtenir des renseignements plus solides à son sujet? Ce terme

[Texte]

strange, and to me, unless somebody shows me a body of facts that supports that the word means *accréditation* . . . It does not to me; it almost comes from a different direction. *Accréditation* means that they certify, whereas *agrément* means that there is agreement, that they judge it to be. There is a difference to me. I do not know.

The Chairman: The only problem with it, Mr. Johnson . . . I think, Mrs. Mailly, you would be agreeable to this. In the heading, the word *agrément*—or the other was certification—does not bother you—

Mrs. Mailly: It bothers me as a word.

The Chairman: —but in the body—

Mrs. Mailly: It bothers me everywhere, you see.

Mr. P. Johnson: If you look at clause 19—

Mrs. Mailly: It is the word that bothers me, because I do not have enough facts—

Mr. P. Johnson: —they use the word *agrément* instead of certification.

Mrs. Mailly: That tells me it is a proper change to be made in labour law.

An hon. member: It is throughout the bill, I think.

Ms Copps: There is a way of doing that at the beginning of the definitions, which is clause 3, which we have not done yet, is there not?

The Chairman: I do not know.

Mr. P. Johnson: By saying it means . . .

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, we did it for the non-sexist expression. We said we should make this law conform. Could we not do something about this word, in saying that it should be looked at to ensure that it . . . ?

Mr. Lewis: Mr. Chairman, we have not passed clause 3. Perhaps we could carry on and then—

The Chairman: The only way I can do it is to look at it. Could we, because we have already passed clause 19 with it in . . . ?

Mrs. Mailly: It went very quickly, and I—

The Chairman: Very quickly.

Ms Copps: And clause 23.

The Chairman: Could we then agree that in passing clause 25, we are not setting a precedent with the word *agrément*, and we will come back and look at it—

Mrs. Mailly: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: —overnight? All right. Clause 25. Then I have Mr. Cassidy withdrawn. Could I have agreement then to clause 25 at this point?

Clause 25 agreed to.

[Traduction]

me met vraiment très mal à l'aise. À moins que quelqu'un puisse me démontrer que ce terme signifie «accréditation». . . Pour moi, ce n'est pas du tout évident. «Accréditation» signifie accréditer alors que «agrément» signifie agréer. À mes yeux, l'agrément procède de l'entente et cela fait toute une différence.

Le président: Le seul problème, monsieur Johnson . . . Madame Mailly, je crois que cette solution devrait vous convenir. Dans le titre, le terme «agrément»—avant c'était accréditation—ne vous dérange pas . . .

Mme Mailly: Ce terme me dérange.

Le président: . . . mais dans le texte de l'article . . .

Mme Mailly: Ce terme me dérange partout, voyez-vous.

M. P. Johnson: À l'article 19 . . .

Mme Mailly: C'est ce terme qui me dérange parce que je n'ai pas suffisamment de faits . . .

M. P. Johnson: . . . le terme «agrément» est utilisé à la place d'accréditation.

Mme Mailly: C'est un changement apporté au terme utilisé dans la législation du travail.

Une voix: Je crois que ce terme se retrouve dans tout le projet de loi.

Mme Copps: L'article 3 qui porte sur les définitions et que nous n'avons pas encore mis en délibération, peut peut-être nous offrir une solution?

Le président: Je ne sais pas.

M. P. Johnson: En disant que cela signifie . . .

Mme Mailly: Monsieur le président, nous l'avons fait pour l'expression non sexiste. Nous avons dit que cette loi devrait se conformer à ces principes. Ne pourrions-nous pas faire quelque chose au sujet de ce terme et dire qu'il faudrait se renseigner pour s'assurer que . . . ?

M. Lewis: Monsieur le président, nous n'avons pas adopté l'article 3. Nous pourrions peut-être poursuivre, puis . . .

Le président: La seule chose que je puisse faire, c'est me renseigner. Pourrions-nous, étant donné que nous avons déjà adopté l'article 19 qui contient ce terme . . . ?

Mme Mailly: Nous avons adopté très rapidement cet article et je . . .

Le président: Très rapidement.

Mme Copps: Ainsi que l'article 23.

Le président: Pourrions-nous nous mettre d'accord et dire qu'en adoptant l'article 25, nous ne créons pas de précédent avec le terme «agrément» et que nous nous donnons jusqu'à demain . . .

Mme Mailly: Merci, monsieur le président.

Le président: . . . pour y réfléchir? Très bien. Article 25. M. Cassidy a retiré son amendement. L'article 25 est-il adopté?

L'article 25 est adopté.

[Text]

On clause 26—*Powers of Board in relation to certification.*

The Chairman: I think Mr. Cassidy would like to have his thoughts included in clause 26.

Mr. Cassidy: If that is agreeable, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, I think so. I see no reason for that. Obviously you have taken the government amendment. Would it perhaps be easiest to put the government amendment and then allow you, Mr. Cassidy, to make an amendment to the amendment?

Mr. Cassidy: I have written a subamendment along that—

The Chairman: All right. Could I have Mr. Lewis then make the motion or Mr. Turner, the motion that is before us?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): One of the locals. Mr. Chairman, I want to make an amendment to clause 26 on page 17, striking out line 21 and substituting the following... I believe all members have a copy of this. Is there any need to read it all?

An hon. member: No.

The Chairman: It will be in the record.

The Clerk of the Committee: If he does not read it, it will not be.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is in the record then... adding paragraphs 26.(3)(a) and 26.(3)(b). I think this entertains part of Mr. Cassidy's problem. Mr. Chairman, it allows the PSSRB to recognize the union membership cards which were signed by the various employee groups on the Hill and which were submitted to the CLRB. I think it also obliges the PSSRB to hold a representation vote once the bargaining units have all been established. I think this is a significant addition by the government, in recognition of what some have called the staleness of many of the frustrating processes that employees have gone through during the last four years to have those cards properly recognized.

The Chairman: Thank you, Mr. Turner. Now, Ms Copps.

Ms Copps: Mr. Turner, I have a question on paragraph 26.(3)(b). There is reference made that a representation vote be taken among the employees. I wonder whether you could clarify whether that would be a representation vote of whether the employees who have signed the cards that have been recognized wish to join a union or not or whether there will be in fact on the table again the choice of unions.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I use the word staleness because of the process.

• 1635

Ms Copps: We have accepted the cards.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That is right.

[Translation]

Article 26—*Pouvoirs de la Commission en matière d'agrément*

Le président: Je crois que M. Cassidy aimerait que ses réflexions soient incluses à l'article 26.

M. Cassidy: Si cela vous convient, monsieur le président.

Le président: Oui. Je ne vois pas pourquoi cela ne serait pas possible. Vous avez repris l'amendement du gouvernement. Il serait peut-être plus facile de proposer d'abord l'amendement du gouvernement puis de vous permettre, monsieur Cassidy, de proposer un amendement à l'amendement?

M. Cassidy: J'ai rédigé en conséquence un sous-amendement...

Le président: Très bien. Dans ce cas, M. Lewis ou M. Turner pourrait-il nous proposer cette motion?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Un des indigènes. Monsieur le président, je propose que l'article 26 soit modifié par insertion, après la ligne 14, page 17, de ce qui suit... Je crois que tous les députés ont une copie de cet amendement. Est-il nécessaire que je le lise?

Une voix: Non.

Le président: Cela figurera au compte rendu.

Le greffier du Comité: S'il ne le lit pas, il ne figurera pas au compte rendu.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Cela figurera donc au compte rendu... l'addition des alinéas 26.(3)(a) et 26.(3)(b). Je crois que cela résoud une partie du problème de M. Cassidy. Monsieur le président, cet amendement autorise la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à reconnaître les cartes de syndicat signées par les divers groupes d'employés sur la Colline et qui avaient été soumises au Conseil canadien des relations du travail. Je crois qu'il oblige également la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à tenir un scrutin syndical une fois toutes les unités de négociations établies. Je crois que c'est une initiative importante du gouvernement qui reconnaît les frustrations que la reconnaissance de ces cartes a créées à nombre de ces employés depuis les quatre dernières années.

Le président: Merci, monsieur Turner. Maintenant, madame Copps.

Mme Copps: Monsieur Turner, j'ai une question à vous poser au sujet de l'alinéa 26.(3)(b). Il est question d'un scrutin syndical. J'aimerais que vous me précisiez si ce scrutin syndical servira à déterminer si ces employés qui ont signé des cartes reconnues souhaitent se joindre à un syndicat ou si en fait le choix de syndicat sera toujours maintenu pendant la négociation.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Si j'ai parlé de frustrations c'était à cause des longueurs de la procédure.

Mme Copps: Nous avons accepté les cartes.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est juste.

[Texte]

Ms Copps: This amendment directs that a representation vote be taken. What I would like to clarify is whether this representation vote would be a vote to choose between no union or the union for which the cards have already been signed, or to choose no union, that union or other unions which may want to in fact apply to be the accepted bargaining agent.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Perhaps Mr. McCormick could verify that, Mr. Chairman.

Ms Copps: It is a bit unclear.

Mr. McCormick: It would depend on the circumstances. If only one union applied to represent those employees, the ballot for purposes of the vote would probably indicate whether they wished that employee organization to represent them or no employee organization to represent them. If there was an intervenor application in addition, so that you have two unions vying for the same unit, they would be given the choice of union A, union B, or no union.

Ms Copps: In the case, for example, of NABET, which is a rather small organization that had—I am not sure of the actual vote, but some employees voted to go with NABET, some employees voted to go with the Public Service Alliance, and some employees voted no union. The vote would then involve acceptance of all the cards, after which you would have a vote to choose among PSAC, NABET and no union.

Mr. McCormick: I would think that is the way it would be. It is up to the board to issue the directions with respect to the vote, but . . .

Ms Copps: The reason I am curious about this is that in paragraph (a) you are suggesting the cards of the majority of those employees in the bargaining unit who wish to be represented by that bargaining unit be submitted as evidence to the Canada Labour Relations Board. In other words, you have accepted as evidence the fact of the cards, and the cards indicate whoever succeeded in encouraging the majority of signatories. There seems to be a bit of confusion between paragraphs (a) and (b), in my mind. On the one hand, you are saying that you accept the majority finding of the cards; but on the other hand, you are going to reopen the question of the cards. Really, this is what you are doing.

Mr. McCormick: As I understand it, the purpose of the paragraph is that (a) allows the union concerned to use the evidence it had in its previous application before the CLRB, so it is not forced to commence recruitment all over again. If it wishes—it is permissive—it may rely on that information for purposes of an application under Bill C-45. On the other hand, it may not wish to. It may, for its own purposes, wish to recruit or to recruit additional people, so you would then have some fresh evidence together with some stale evidence. However, if it wishes to rely on the previous evidence, then paragraph (b) says, where you do this, you put that evidence to the test of a representation vote.

[Traduction]

Mme Copps: Cet amendement demande qu'un scrutin syndical soit tenu. J'aimerais savoir si ce scrutin serait un scrutin pour choisir d'accepter ou de rejeter le syndicat pour lequel les cartes sont déjà signées ou s'il viserait à choisir un syndicat plutôt qu'un autre qui dès lors devrait faire une demande afin d'être reconnu comme agent de négociation.

M. Turner (Ottawa—Carleton): M. McCormick pourrait peut-être vérifier, monsieur le président.

Mme Copps: Ce n'est pas très clair.

M. McCormick: Tout dépendrait des circonstances. Si seulement un syndicat demandait à représenter ces employés, le résultat du scrutin signalerait probablement que les employés souhaitent que cette organisation les représente ou qu'aucune ne le fasse. Si par-dessus le marché il y avait une demande de la part d'un intervenant, si bien que deux syndicats revendiqueraient de représenter la même unité, alors les employés auraient à choisir entre un premier syndicat, le deuxième ou pas de syndicat du tout.

Mme Copps: Dans le cas de la NABET, qui est une organisation restreinte . . . Je ne sais pas quel a été le résultat du vote, mais certains employés ont choisi la NABET alors que d'autres ont choisi l'Alliance de la Fonction publique, tandis que d'autres encore ne voulaient pas de syndicat. Le scrutin signifierait donc qu'on accepte toutes les cartes, après quoi il y aurait un vote pour choisir entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la NABET ou aucun syndicat, n'est-ce pas?

M. McCormick: Je pense que c'est ainsi que les choses se passeraient. C'est à la Commission de donner des directives pour ce qui est du vote mais . . .

Mme Copps: La raison pour laquelle je pose ces questions c'est que dans le paragraphe a), vous proposez que les cartes de la majorité des employés de l'unité de négociation qui veulent être représentés par cette unité-là soient déposées en preuve auprès de la Commission des relations de travail. En d'autres termes, vous avez reconnu l'existence même des cartes et les cartes révèlent qui a réussi à emporter la majorité des signataires. Il semble qu'il y ait confusion entre les paragraphes a) et b), selon moi. D'une part, vous dites que vous acceptez la détermination majoritaire des cartes, mais d'autre part vous voulez revenir à la question des cartes. C'est ce que vous faites essentiellement.

M. McCormick: Si j'ai bien compris, le but du paragraphe a) est de permettre au syndicat intéressé de se servir de la preuve qu'il possédait lors d'une demande antérieure au Conseil canadien des relations du travail si bien qu'il n'aurait pas à recommencer le recrutement du tout au tout. Cette disposition est tout à fait coulante car s'il le veut, le syndicat peut se servir des renseignements qu'il possède pour faire une demande en vertu du projet de loi C-45. Toutefois, il est possible qu'il ne souhaite pas le faire. Le cas échéant, il pourrait même vouloir recruter d'autres gens, question de rafraîchir un peu sa preuve. Néanmoins, s'il le souhaite, le paragraphe b) lui permet de se servir de cette preuve qui existe déjà mais il faut pour autant qu'il procède à un scrutin syndical.

[Text]

Ms Coppes: I am unfamiliar with the CLRB process—and perhaps somebody can clue me in—but I was under the impression that normally, once . . . You see, you are taking it one step further back, because normally, if you were working . . . Let us say I am organizing at Eatons. I go out, collect all my cards, and put them into the CLRB or the Ontario Labour Relations Board. The Ontario Labour Relations Board says yes, those with the Amalgamated Clothing and Textile Workers can represent this union. By accepting the cards, you are accepting the premise that this union has shown itself to be in the majority. By now saying they may re-recruit and do it all over again, you are kind of taking them back to square one. I mean, if I was a union organizer and I was told that I may have to submit new cards all over again to buttress my evidence . . .

I am just suggesting that if your intention is not to force the signing of the cards all over again, you may be better off to make a choice between certification of that union or not—period—recognizing that the majority evidence was already submitted to the CLRB for the bargaining agent. Otherwise, even though you are saying you recognize the cards, you are forcing them to go out and redo the whole thing all over again.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I do not think this is the case, Sheila, that we are suggesting they go out and do it all over again. I think there is fresh evidence, and there have been lots of changes here in terms of staff situations.

• 1640

I think the employees are the ones who should decide within the various units as to which union they want to represent them. But that will not take long to do. It can be done very simply and very quickly.

Ms Coppes: Okay, but most of those employees have already signed a lot of cards. You have agreed in paragraph (a) that the evidence submitted to the Canada Labour Relations Board regarding the majority of those employees who signed cards will be accepted.

I thought you would have had acceptance of those cards, and then a vote among the employees as to whether they agree to stay with the decision of the union that was already authorized by the CLRB, or whether they do not want a union. If you say now that they can reintroduce another union for recruiting, you are sort of starting the whole process all over again.

So if you accept the evidence to the Canada Labour Relations Board as in paragraph (a), the sequence of that would be to have a vote of the employees whether they would confirm the original CLRB decision or whether they would go for no union.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Well, read the rest of it. It says:

the majority of those employees still wish that that employee organization represent them.

[Translation]

Mme Coppes: Je ne connais pas bien les rouages du Conseil canadien des relations du travail, mais quelqu'un pourrait peut-être éclairer ma lanterne. J'avais l'impression que d'habitude . . . Vous faites reculer les choses car normalement si vous travaillez . . . Supposez que je veuille syndiquer les employés d'Eaton. Je pourrais réunir toutes mes cartes et les déposer auprès du Conseil canadien des relations du travail ou du Conseil ontarien des relations de travail. Le Conseil ontarien des relations de travail pourrait dire, d'accord, les Travailleurs unis du textile et du vêtement peuvent représenter le syndicat. En acceptant les cartes, on accepte l'hypothèse que ce syndicat a reçu l'aval de la majorité. Maintenant, vous demandez qu'il y ait nouveau recrutement, qu'on recommence à zéro, si bien que l'on perd du terrain. Si j'étais organisateur syndical et si on me disait que je devais présenter de nouvelles cartes pour étayer ma preuve . . .

Je pense que si vous n'avez pas l'intention de forcer un syndicat à faire signer d'autres cartes, il vaudrait mieux déterminer si on donne l'accréditation à ce syndicat ou non en reconnaissant qu'une majorité indéniable de cartes a déjà été présentée au Conseil des relations de travail par l'agent de négociation. Autrement, même si vous dites reconnaître la validité des cartes, vous le forcez à recommencer à zéro.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Sheila, je ne pense pas que ce soit cela, car nous ne demandons pas qu'on recommence du tout au tout. Je pense qu'il y a des preuves récentes que l'on peut obtenir car il y a eu beaucoup de permutations au sein du personnel.

Je pense que les employés sont ceux qui doivent décider, chacun dans son unité, quel syndicat les représentera. Il ne faudra pas beaucoup de temps. Cela peut être fait très simplement et très rapidement.

Mme Coppes: Je sais, mais la plupart de ces employés ont déjà signé diverses cartes. Au paragraphe a), vous reconnaissez que cette preuve a été déposée au Conseil canadien des relations du travail et qu'elle témoigne que la majorité de ces employés ont signé des cartes. Vous dites que cette preuve a été acceptée.

Je pensais que vous reconnaissiez la validité de ces cartes et qu'il fallait ensuite procéder à un vote pour que les employés disent s'ils maintiennent la décision concernant le syndicat déjà autorisé par le Conseil canadien des relations du travail ou s'ils veulent un autre syndicat. Si vous dites maintenant que les employés peuvent accepter qu'un autre syndicat fasse du recrutement, vous relancez tout le processus.

Si vous acceptez la preuve déposée auprès du Conseil canadien des relations du travail comme vous le faites au paragraphe a), il faudrait logiquement procéder à un vote chez les employés afin qu'ils confirment ou infirment la décision initiale du Conseil canadien des relations du travail.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Lisez la suite. On dit:

la majorité de ces employés souhaitent encore que cette organisation les représente.

[Texte]

So the employees should decide themselves.

Ms Copps: Fine, but you see my point. You are saying that we accept the cards, but on the other hand we are going to have a whole recruiting process all over again, and a new vote for the bargaining unit or no union. But I think the intention of accepting the evidence of the cards was to demonstrate that the CLRB was convinced that the majority of people who chose a union, chose this union, whatever that union is.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): If that is the case, then they could meet. Let us say the bill becomes law today, they could meet tonight and ask if they still wanted to keep the same union. They would show their hands, and it would all be over in two minutes.

Ms Copps: Practically speaking, if you want to do your homework and have proper recruitment, you would have to go and collect all the cards again. That is what you would have to do.

Mr. Lewis: Or you would have to collect cards from new people.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Cards would be collected from new employees, who have not yet exactly joined.

Ms Copps: No, but it would also permit anybody to go around and get other employees to sign new cards who have already signed the old cards. So in other words, you are launching a whole recruitment campaign all over again.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): But they could refuse and say they had already signed one.

Ms Copps: But you already said that the cards are going to be accepted. I am just suggesting that if you believe the logical, progressive principles, there is a little bit of a problem, that is all.

Mr. Lewis: I am advised that some of this evidence over the course of these proceedings may be reasonably old. You would know more about this than I, because I have not followed that closely. It seems to me that we recognize the cards signed for the employees who are still there, and that is what we were asked to do. I do not think any other side or any new union would have difficulty with the fact that we are calling for a vote, fresh upon the results of this bill being passed.

Ms Copps: Mr. Chairman, I do not want to pursue this much beyond this, but my concern is that if you reopen the question of the bargaining unit, in the case of NABET, they were certified in February of this year. If I were a local agent, or a volunteer who had signed people up, I would go back and get them all to sign new cards all over again, just to be on the safe side. In the meantime, somebody else could be out recruiting for a different local. Even though you are accepting the old cards, you are kind of putting them in the position of having to go and collect them all over again, that is all.

The Chairman: I would be very surprised if Mr. McCormick could not add to that. Do I understand that the cards are six

[Traduction]

Les employés devraient donc en décider eux-mêmes.

Mme Copps: Je vois bien, mais vous comprenez là où je veux en venir. Vous dites que vous acceptez les cartes, mais par ailleurs, vous demandez qu'un processus de recrutement se fasse de nouveau et qu'il y ait un autre vote sur l'opportunité d'un syndicat ou non. Je pense que l'intention d'accepter la preuve que constituent les cartes visait à prouver que le Conseil canadien des relations du travail était convaincu que la majorité des employés qui ont choisi un syndicat, ont choisi ce syndicat et pas un autre.

M. Turner (Ottawa—Carleton): S'il en est ainsi, ils peuvent se rencontrer. Supposons que le projet de loi soit adopté aujourd'hui, alors ils pourraient se rencontrer ce soir et s'interroger sur l'opportunité de garder le même syndicat. Il y aurait donc un vote et pour cela il ne faudrait que deux minutes.

Mme Copps: Concrètement, si vous voulez bien faire les choses, il vous faudrait faire signer de nouvelles cartes. C'est ce qu'il faudrait faire.

M. Lewis: Ou encore ajouter de nouvelles cartes à celles qui existent déjà.

M. Turner (Ottawa—Carleton): On pourrait demander aux nouveaux employés de signer, ceux qui ne l'ont pas encore fait.

Mme Copps: Pas du tout, car n'importe qui pourrait demander à d'autres employés de signer de nouvelles cartes, même à ceux qui ont signé les anciennes. En d'autres termes, vous relancez la campagne de recrutement.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ces employés pourraient toutefois refuser en disant qu'ils ont déjà signé.

Mme Copps: Vous avez déjà dit que ces cartes allaient être reconnues. Je dis tout simplement que si vous voulez être logiques et procéder dans l'ordre, cela pose un problème, c'est tout.

M. Lewis: On me dit que certaines de ces preuves, étant donné que les choses ont traîné en longueur, datent désormais. Vous êtes mieux au courant que moi car je n'ai pas suivi les choses de très près. Il me semble que nous reconnaissons les cartes des employés qui sont encore en fonction et c'est ce qu'on nous a demandé de faire. Je ne pense pas qu'aucun autre syndicat voie d'inconvénient à ce que nous exigeons un vote, immédiatement après l'adoption de ce projet de loi.

Mme Copps: Monsieur le président, je vais m'en tenir là, mais je m'inquiète car si vous reprenez la question de l'unité de négociation, les choses seront délicates car NABET a été accrédité au mois de février de cette année. Si j'étais agent local, ou encore bénévole, chargé de faire signer les gens, je demanderais de nouvelles signatures tout simplement pour me protéger. Entretemps, quelqu'un d'autre pourrait en faire autant. Même si vous acceptez les anciennes cartes, vous n'en exigez pas moins d'eux qu'ils recommencent à zéro, c'est tout.

Le président: Je serais très étonné que M. McCormick n'ajoute rien à cela. Dans le cas de NABET, est-il vrai que les

[Text]

months old in the case of NABET? Would they be accepted? Is that not reasonable?

Mr. McCormick: That is not the way it provides, Mr. Chairman. Paragraph (a) does not say that the cards are accepted, it simply provides that the cards may be submitted as evidence. It does not endorse them as being accepted.

The Chairman: If they were submitted and they were only six months old, would they not be accepted, when they are so recent, in your experience?

Mr. McCormick: Six months would still be considered fresh.

The Chairman: Yes, I think the problem that Mr. Lewis brought up is that while that has been the case in some instances, it is not the case in all instances. So I think we are on a case-by-case discussion here. Anyway, if there has been sufficient discussion, I assume you want to make your subamendment, Mr. Cassidy.

• 1645

Ms Copps: I am sorry. There is the government amendment that I would just like to follow through on, because I think this is quite important.

The Chairman: Oh, yes. We will deal with the government amendment.

Ms Copps: Well, is that not what is on the floor now?

The Chairman: Yes, but I think there will be a subamendment to it.

Ms Copps: So we will deal with Mr. Cassidy's amendment as a subamendment—

The Chairman: That is right.

Ms Copps: —but I would like to just deal with this first, if—

The Chairman: Well, we are dealing with this one.

Ms Copps: Yes. Okay. Sorry. I just understood you to say you were going on.

The Chairman: No, no, no. I believe Mr. Cassidy wants to make an amendment to the amendment.

Mr. Cassidy: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Lewis: If I follow you, this is an amendment to the amendment.

The Chairman: To the amendment, that is right.

Mr. Lewis: Okay. I had the same difficulty as Ms Copps.

The Chairman: This is an amendment to the amendment. We will deal with Mr. Cassidy's. Depending on the resolution of it, we will be back dealing with this amendment. Depending on the resolution of that, we will deal with the clause. Okay? Mr. Cassidy?

Mr. Cassidy: As I understand, Mr. Chairman, the situation we have now is that the government's amendment says if a

[Translation]

cartes datent de six mois? Sont-elles encore valables? Est-ce que c'est acceptable?

M. McCormick: Ce n'est pas ce que le paragraphe a) stipule car on ne dit pas que les cartes seront acceptées, mais qu'elles peuvent tout simplement être présentées en preuve. Cela ne signifie pas qu'elles sont reconnues.

Le président: Si elles étaient présentées, et qu'elles dataient de six mois, ne pourraient-elles pas être reconnues étant donné qu'elles sont très récentes?

M. McCormick: Une période de six mois ce n'est pas très long.

Le président: Je vois. Je pense que M. Lewis fait remarquer que même si cela s'est vu dans certains cas, cela n'est pas automatique. Notre propos ici n'est pas de discuter la situation cas par cas. Quoi qu'il en soit, si la discussion est terminée, M. Cassidy voudra sans doute présenter son sous-amendement.

Mme Copps: Excusez-moi. Il y a l'amendement ministériel que j'aimerais voir suivre parce que j'estime la chose importante.

Le président: D'accord. Nous allons y passer.

Mme Copps: N'est-ce pas celui dont nous sommes déjà saisis?

Le président: Aussi, et je pense qu'il va faire l'objet d'un sous-amendement.

Mme Copps: Nous allons donc aborder l'amendement de M. Cassidy comme s'il était un sous-amendement . . .

Le président: C'est bien cela.

Mme Copps: . . . mais j'aimerais commencer par celui-ci, si . . .

Le président: En fait, nous sommes saisis de celui-là.

Mme Copps: En effet, d'accord, excusez-moi. J'avais cru vous entendre dire que vous alliez continuer.

Le président: Pas du tout. Je pense que M. Cassidy a un amendement à apporter à l'amendement.

M. Cassidy: Merci, monsieur le président.

M. Lewis: Si je vous ai bien compris, c'est un amendement à l'amendement.

Le président: À l'amendement, c'est bien cela.

M. Lewis: D'accord. Comme M^{me} Copps, j'ai du mal à suivre.

Le président: C'est donc un amendement à l'amendement. Nous allons commencer par celui de M. Cassidy et selon le sort qu'il recevra, nous reviendrons à l'amendement principal. Et après cela, à l'article. D'accord?

M. Cassidy: Si j'ai bien compris, monsieur le président, l'amendement ministériel précise que si un syndicat qui a

[Texte]

union that went before the Canada board submits its cards before the PSSRB, then the Public Service Staff Relations Board is bound to order a representation vote.

The Chairman: I do not know that.

Mr. Cassidy: May I just get a confirmation?

The Chairman: Mr. McCormick.

Mr. Cassidy: It does not have the discretion to say we do not like the cards or that kind of thing. It is bound. Is that correct?

Mr. McCormick: That is the way the subclause (3) reads.

Mr. Cassidy: Okay. My amendment deals directly with this question, but it would change paragraph (b) of the government proposal to saying that if those cards are submitted along the lines we just described, then—

The Chairman: Excuse me. Could I ask you to read your subamendment?

Mr. Cassidy: I will read it first. I would move that Mr. Lewis' amendment to clause 26 be—

The Chairman: I am sorry. Mr. Turner's amendment.

Mr. Cassidy: I beg your pardon. I have tried to write it out, too, and you changed horses on me.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): You have to be quick in this game.

Mr. Cassidy: I move that Mr. Turner's amendment to clause 26 be further amended by substituting the following for paragraph (b)—

Mr. Lewis: Well, the only other thing is to delete (b), as moved by Turner, and insert.

Mr. Cassidy: Correct.

Ms Copps: Is your (b) the same as the one that . . . ?

Mr. Cassidy: It is virtually the same. The (b) I am referring to is virtually the same as on the prior page that you just had:

(b) where the evidence referred to in paragraph (i) is submitted with an application under this Act, the Board shall, notwithstanding subsection (i), certify the employee organization making application as bargaining agent for the employees in that bargaining unit.

What that means, Mr. Chairman, is that if one of these three bargaining units which got certified submits its cards to the PSSRB, then instead of ordering a representation vote, the PSSRB will allow the union, which has already been recognized once, to get on with the process of representing its employees because it will certify that union.

The Chairman: Comments, Mr. Lewis?

Mr. Cassidy: I will just comment briefly, to conclude. My understanding, and Mr. McCormick might back this, is that while in theory the Public Service Staff Relations Board could order a vote taken and have it out of the way within a week or two, in practice, between the time it takes to get before the

[Traduction]

comparu devant le Conseil soumet ses cartes à la Commission, cette dernière est obligée de décréter un scrutin syndical.

Le président: Je l'ignore.

M. Cassidy: Pourrais-je me le faire confirmer?

Le président: Monsieur McCormick.

M. Cassidy: La Commission n'a pas le choix, que cela lui plaise ou non, elle est obligée de le décréter. Est-ce bien cela?

M. McCormick: C'est ce que dit le paragraphe 3).

M. Cassidy: D'accord. Mon amendement a directement trait à cela, mais il aurait pour effet de modifier l'alinéa b) de l'amendement ministériel il/on lequel si les cartes sont soumises de la façon que nous venons de décrire . . .

Le président: Excusez-moi, pourriez-vous lire votre sous-amendement?

M. Cassidy: Je vais commencer par le lire. Je propose que l'amendement de M. Lewis à l'article 26 soit modifié . . .

Le président: Excusez-moi. C'est l'amendement de M. Turner.

M. Cassidy: Excusez-moi. J'ai essayé de mettre cela par écrit, moi aussi, et vous m'avez coupé l'herbe sous le pied.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Il faut avoir les réflexes rapides.

M. Cassidy: Je propose que l'amendement de M. Turner à l'article 26 soit modifié en remplaçant l'alinéa b) par ce qui suit . . .

M. Lewis: À défaut de quoi, il suffirait de supprimer le b), comme le propose Turner, et d'ajouter le reste.

M. Cassidy: C'est cela.

Mme Copps: Votre b) est-il le même que celui . . . ?

M. Cassidy: Quasiment. Le b) dont je parle est quasiment le même que celui qui figure à la page précédente que vous venez de recevoir:

b) Lorsque les preuves visées au sous-alinéa (i) sont présentées avec une demande en vertu de la présente loi, la Commission doit, nonobstant le sous-alinéa (i), accorder à l'organisation syndicale qui fait la demande son agrément pour qu'elle soit l'agent négociateur des employés de cette unité de négociation.

Ce que cela veut dire, monsieur le président, c'est que si l'une de ces trois unités de négociation ainsi accréditées soumet ses cartes à la CRTFP, au lieu de décréter un scrutin syndical, la Commission permet au syndicat qui a déjà été accrédité une fois de poursuivre le processus de représentation des employés en question en lui donnant son accréditation.

Le président: Quelque chose, monsieur Lewis?

M. Cassidy: Une toute dernière chose pour conclure, monsieur le président. M. McCormick sera peut-être d'accord avec moi, mais je crois comprendre que même si en théorie la Commission pourrait décréter un scrutin et le faire effectuer en une semaine ou deux, dans la réalité des choses, entre le

[Text]

board and then the time it normally gives for representation votes we are talking of maybe a further delay of two to three months between the time the bill is proclaimed and when a union that acted smartly would be able to in fact have certification as would allow the representation vote. My aim would be to shorten the time, because these unions have waited for so long to be able to represent their employees.

Mr. Lewis: Well, my difficulty is that over the course of the time since these cards were signed, within any one bargaining group the preference as to what union represents them as of the day this bill comes into effect may change.

I think I would not want to foreclose the employees from one bargaining group changing their minds. I think this is what the free vote is all about, because union leadership changes; some unions have more force in effect at some times than others and I think we should make it as current as possible. I would not want to foreclose this possibility; therefore I would not be in favour of what you are suggesting.

The Chairman: Ms Coppins.

Ms Coppins: I support Mr. Cassidy's amendment. I think that given the government's paragraph (a), if it has any meaning at all, then we should support Mr. Cassidy's subamendment.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would just conclude. In response to Mr. Lewis, I think once people knew we were on this committee, we became targets. As a member for Ottawa Centre, I have been automatically a target for opinion and views on this particular piece of legislation for the past year. In all of that time, I have yet to hear a word from any employee on the Hill saying he questioned the choice of bargaining agent that had been made. I realize this is a rule of thumb kind of thing, but it would be one of the reasons I would say that people who were seriously dissatisfied with the chosen bargaining agents, which were in operation for six months this winter, have had ample notice and opportunity to make that concern known. Since they have not done so, I think leaving the amendment as the government puts it just simply puts one further final delay in the path of the employees on Parliament Hill, who have been waiting for 119 years to get a bargaining unit.

• 1650

Mr. Turner (Ottawa-Carleton): Another month will not make any difference.

Subamendment negatived.

The Chairman: Now, on the amendment as put forward by Mr. Turner, may I see your hands?

Ms Coppins: Just a minute. We originally argued on the subamendment. Am I right?

[Translation]

moment où la Commission est saisie de la chose et la date qu'elle fixe normalement pour un scrutin de représentation, nous risquons un retard supplémentaire de deux à trois mois par rapport à la date de promulgation du projet de loi, alors qu'un syndicat malin pourrait obtenir en fait la même accréditation comme le permettrait le scrutin syndical. Ce que je veux, c'est accélérer les choses étant donné que les syndicats ont déjà attendu suffisamment longtemps pour pouvoir représenter leurs employés.

M. Lewis: Le problème que je perçois est que depuis le moment où ces cartes ont été signées, la préférence de l'unité de négociation quant au syndicat qui pourra la représenter au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi pourrait avoir changé.

Je ne voudrais pas empêcher les employés d'une unité de négociation de changer d'avis. Je pense que c'est le but même du libre scrutin étant donné que les dirigeants syndicaux changent eux aussi, certains syndicats sont à un moment donné plus puissants que d'autres, et nous devons, je pense, respecter l'actualité autant que possible. C'est une possibilité que je ne voudrais pas interdire et par conséquent je ne me rallie pas à ce que vous proposez.

Le président: Madame Coppins.

Mme Coppins: Je suis en faveur de l'amendement de M. Cassidy. Je pense qu'étant donné ce que dit le sous-alinéa a) du gouvernement, pour autant qu'il veuille dire quelque chose, nous devrions tous voter pour le sous-amendement de M. Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, si vous me permettez, je vais conclure. Pour répondre à M. Lewis, je pense que dès lors que les gens ont su que nous faisons partie du Comité, nous sommes devenus des cibles. Moi qui suis député d'Ottawa Centre, je suis depuis un an la cible automatique de tous les mouvements d'opinion. Depuis ce temps-là, je n'ai jamais entendu un seul employé de la Colline remettre en question le choix de l'agent négociateur. Je me rends bien compte qu'il s'agit d'une conclusion un peu empirique, mais c'est une des raisons pour lesquelles je dirais que les gens qui sont notablement mécontents de leur agent négociateur, un agent négociateur qui a été actif pendant six mois cet hiver, ont eu amplement le temps de s'en rendre compte et de le signaler. Étant donné qu'ils ne l'ont pas fait, je suis d'avis que l'amendement proposé par le gouvernement revient ni plus ni moins à opposer un nouvel obstacle aux employés de la Colline, à retarder encore davantage le moment où ils auront enfin, après avoir attendu 119 ans, une unité de négociation.

M. Turner (Ottawa-Carleton): Un mois de plus ou de moins, il n'y a pas de différence.

Le sous-amendement est rejeté.

Le président: J'aimerais maintenant mettre au vote à main levée l'amendement de M. Turner.

Mme Coppins: Un instant, la discussion que nous venons d'avoir portait sur le sous-amendement, n'est-ce-pas?

[Texte]

The Chairman: Yes.

Ms Copps: We are now going back to the amendment, because I was not absolutely—

The Chairman: That is right.

Ms Copps: In terms of a vote, I have not finished speaking on the amendment.

The Chairman: You can still speak on it, if you wish.

Ms Copps: I just wonder—

The Chairman: I wish you would not, because it is getting late.

Ms Copps: I think Mr. Lewis made the position clear, but I guess my concern would again be that what you are doing is having paragraph (a) contradict paragraph (b). It therefore seems to me that one way of solving this problem would be by suggesting . . . I guess what I am saying is I do not support the government's amendment, because I feel that paragraph (b) nullifies paragraph (a) and makes it a farce. You would be better off to go with either paragraph (a) or paragraph (b); but do not say that the cards are valid when you still want people to revote the whole thing and revote which bargaining agent they want. I cannot support it.

Mr. Lewis: I understand the confusion, but I think our intent is that we turn this over to the Canada Labour Relations Board to make the decision of whether or not the cards they get, the application they get, is sufficient for them to call for the votes talked about in paragraph (b). I am prepared to go with that.

The Chairman: Mr. McCormick, did you want to comment on this?

Mr. McCormick: I really have no comment, Mr. Chairman, other than I think the intent from the language used is clear, in that the—

The Chairman: I should not be doing this, but is Mr. Lewis expressing the intent, as you understand it?

Mr. McCormick: As I understand the language used in paragraph (a), it is discretionary as to whether or not the union relies on the evidence it had for its previous application. If it does so, then there is no discretion in the board; a vote is mandatory.

Ms Copps: That is right. The board has no discretion in deciding to accept that evidence or not. There must be a vote and that vote must reopen the whole question, as in paragraph (b). What you are saying is if they want to go with stale cards, that is their business, but they are still going to be faced with the whole . . . This is why I say paragraphs (b) and (a) are contradictory, and I cannot support this.

The Chairman: I am going to take a moment and just get back into this. Mr. McCormick, I did not think you said that. I thought you said that if the union submitted the cards they have, they stood a chance of having it approved or disapproved by the board. Is this what you said? If they take a chance and

[Traduction]

Le président: En effet.

Mme Copps: Nous revenons maintenant à l'amendement principal étant donné que je n'étais pas absolument . . .

Le président: Vous avez raison.

Mme Copps: Avant de passer au vote, j'aimerais conclure ce que j'avais à dire à propos de l'amendement.

Le président: Mais certainement.

Mme Copps: Je me demande . . .

Le président: Mais comme il se fait tard, je préférerais que vous vous absteniez.

Mme Copps: Je pense que M. Lewis a bien précisé sa position, mais encore une fois ce qui m'embête c'est que le sous-alinéa a) contredit ce que dit le sous-alinéa b). Par conséquent, il me semble qu'une solution consisterait à dire . . . En fait, je ne suis pas d'accord avec l'amendement ministériel parce qu'à mon avis le sous-alinéa b) infirme le sous-alinéa a) et en fait une véritable farce. Il serait bien préférable de retenir soit le sous-alinéa a), soit le sous-alinéa b), mais ne dites pas que les cartes sont valides si vous voulez forcer les gens à voter une deuxième fois pour choisir leur agent négociateur. Cela je ne saurais l'accepter.

M. Lewis: Je comprends fort bien la confusion qui règne, mais nous avons, je pense, l'intention de confier la chose au Conseil canadien des relations de travail afin que ce soit lui qui décide si la demande en question, les cartes de membres, suffit pour prescrire le scrutin dont il est question au sous-alinéa b). Cela je suis disposé à l'accepter.

Le président: M. McCormick, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

M. McCormick: Non, pas vraiment, monsieur le président, si ce n'est qu'à mon avis l'intention que ce texte concrétise est bien claire, en ce sens que . . .

Le président: Je ne devrais pas faire ce que je vais faire, mais est-ce une intention de la part de M. Lewis, selon vous?

M. McCormick: Si j'ai bien compris le texte du sous-alinéa a), les preuves utilisées par le syndicat pour la première demande auraient un caractère discrétionnaire. À ce moment-là, la Commission n'a pas le choix et le scrutin obligatoire.

Mme Copps: C'est bien cela. La Commission n'est pas libre de décider d'accepter ou de rejeter ces preuves. Il doit y avoir un scrutin et ce scrutin ouvre tout le dossier, comme dans le cas du sous-alinéa b). En fait, vous dites que s'ils veulent utiliser des cartes qui datent un peu, c'est leur problème, mais il n'empêche qu'il y a toujours toute cette question. C'est pour cela que je disais que les sous-alinéa b) et petit a) se contredisent et c'est pour cela que je ne suis pas d'accord.

Le président: Je vais intervenir quelques instants, après quoi j'y reviendrai. M. McCormick, je ne pense pas que vous ayez dit cela. Vous avez dit, je pense que si le syndicat dépose les cartes qu'il détient, il risque de voir sa demande approuvée ou rejetée par la Commission. C'est bien cela? S'il décide de

[Text]

put in the cards they have, is it mandatory that there be a vote?

Mr. McCormick: As I understand paragraph (b) of subclause 3, yes, a vote is then mandatory.

The Chairman: What was the answer to the questions I posed a moment ago with regard to NABET? I use this example only because Ms Copps has pointed out that their cards are very current—less than six months old.

• 1655

Mr. McCormick: As I recall, I understood your question, Mr. Chairman, as whether a period of six months would constitute stale evidence; and I had indicated that normally six months would not be stale evidence.

The Chairman: But you read from this that whether it is stale or fresh, it still has to have a vote. That is not—

Mr. McCormick: In the provisions of (b), yes, a vote would be mandatory.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am going to disagree with the section, when we get to it—for slightly different reasons from Ms Copps—but maybe Mr. McCormick could be helpful.

Does the Public Service Staff Relations Board from time to time certify on the basis of a union or bargaining agent submitting cards showing, for example, overwhelming evidence of support from the employees in the bargaining unit, and without requiring a representation vote? Or has its practice been always to require a representation vote?

Mr. McCormick: On an initial certification, if there is evidence shown—unchallenged evidence and acceptable and qualified evidence of at least 50% plus one—then outright certification would be granted.

Mr. Cassidy: A bargaining unit therefore—one of the unions we are talking about—has two options as this government amendment goes. It can go and get fresh cards and it is a 50% plus one rule; is that right?

Mr. McCormick: Yes.

Mr. Cassidy: This is a bit more favourable than within the provincial jurisdictions. It can either get 50% of the cards plus one, and then get automatic certification, or it can use the cards—which would otherwise be stale—and therefore get a guaranteed access to a representation vote.

Mr. McCormick: That is correct.

Ms Copps: Mr. Chairman, I have an amendment which may solve the problem.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I think it is understandable and it is reasonable in relation to other labour law. I will disagree with the section and vote against it, because of the

[Translation]

courir sa chance avec les cartes qu'il a en main, le scrutin est-il obligatoire?

M. McCormick: Selon mon interprétation du sous-alinéa (b), du paragraphe 3, effectivement, le scrutin est obligatoire.

Le président: Qu'avez-vous répondu à la question que je vous posais il y a quelques instants à propos de NABET. C'est un exemple que j'ai utilisé parce que M^{me} Copps avait signalé que les cartes de membres de ce syndicat étaient à jour et avaient moins de six mois.

M. McCormick: Monsieur le président, j'ai cru comprendre que vous vous demandiez si la documentation ne daterait peut-être pas un peu après six mois; moi, j'avais dit que six mois ne suffisaient pas à faire dater ce genre de chose.

Le président: Mais que les renseignements datent ou non, d'après le texte que nous avons devant nous, il faut quand même qu'il y ait un vote. Ce n'est pas...

M. McCormick: D'après les dispositions du b), oui, le vote serait obligatoire.

M. Cassidy: Monsieur le président, quand nous aurons à décider de cette partie, lorsque nous y arriverons, pour des raisons légèrement différentes de celles invoquées par M^{me} Copps, je ne serai pas d'accord, mais peut-être que M. McCormick pourrait me renseigner.

Est-ce que la Commission des relations de travail de la Fonction publique, de temps à autre, accrédite un groupe sur la seule foi des cartes présentées par un syndicat ou un agent négociateur prouvant l'appui massif des employés de cette unité de négociation, sans exiger de scrutin syndical? Ou la Commission a-t-elle pour habitude de toujours exiger un scrutin sur la question?

M. McCormick: Lorsqu'il s'agit d'une première accréditation, s'il y a des preuves incontestées et acceptables répondant aux normes, c'est-à-dire d'au moins 50 p. 100 plus un, alors l'accréditation est carrément accordée.

M. Cassidy: Donc, une unité de négociation, c'est-à-dire un des syndicats dont nous parlons, a deux choix en vertu de cet amendement présenté par le gouvernement. Le syndicat peut aller faire signer de nouvelles cartes et la règle du 50 p. 100 plus un s'applique, c'est bien cela?

M. McCormick: Oui.

M. Cassidy: C'est un peu mieux que ce qui se passe en vertu des lois provinciales. Soit on obtient 50 p. 100 des cartes plus une, ce qui signifie l'accréditation d'office, ou on peut encore se servir de ces cartes, qui autrement seraient périmées, pour obtenir la garantie que se tiendra un scrutin syndical.

M. McCormick: C'est exact.

Mme Copps: Monsieur le président, j'ai à proposer un amendement qui pourrait résoudre le problème.

M. Cassidy: Monsieur le président, je crois avoir compris et je crois que c'est raisonnable à la lumière de nos autres lois ouvrières. Je me dirai donc d'accord avec ce paragraphe tout

[*Texte*]

amendment I put forward previously, which was rejected by the government; that is, I think if the evidence put forward was good enough for the Canada Labour Relations Board there should be automatic certification.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, somebody brought up the question of NABET, and maybe we should know when the NABET evidence was collected.

Ms Copps: It was certified by the Canada Labour Relations Board in February.

Mr. Lewis: When was it collected?

Ms Copps: I think the cards were signed up to December 1985.

Mr. Lewis: When was the first card for NABET signed?

Ms Copps: The Canada Labour Relations Board examined all the evidence and felt it was sufficient as of February 1986 to certify.

Mr. Lewis: I do not have any trouble, Mr. Chairman, with a vote. I do not know why anybody would have trouble with a vote. The Canada Labour Relations Board does this.

Ms Copps: No, you have to start from square one. First of all, a lot of employees are probably discouraged; they feel if they have signed three cards already, how many more cards do you want them to sign for. They say I am fed up, I do not want to sign any more cards.

Mr. Lewis: That was before we brought this into committee.

Ms Copps: But the other thing is you will also open the door basically to having competing unions signing up people with cards and having a whole new vote, and they have already gone through the whole process.

Mr. Lewis: Oh, the old democratic process.

Ms Copps: No, given that you have said in (a) that you accept the evidence of the Canada Labour Relations Board—

Mr. Lewis: No, I am sorry.

Ms Copps: Anyway, Mr. Chairman, I have an amendment which may satisfy the concerns on both sides.

The Chairman: Mr. Lewis, you wanted to make a point. Did you make your point?

Mr. Lewis: I do not know whether I did or not, but I am satisfied.

The Chairman: Okay, and Ms Copps has an amendment.

Ms Copps: Mr. Chairman, my amendment would be discretionary. It is a subamendment to 3(b) in the third line, deleting the word "shall" and substituting the word "may". This responds to the concern expressed by the chairman that

[*Traduction*]

en votant pour son rejet à cause de l'amendement que j'ai présenté tout à l'heure et qui a été rejeté par le gouvernement; c'est-à-dire qu'il me semble qu'il devrait y avoir accréditation d'office si la Commission des relations de travail du Canada trouve suffisantes les preuves apportées.

M. Lewis: Monsieur le président, quelqu'un a soulevé la question de NABET et peut-être pourrions-nous savoir quand NABET a fait signer ces cartes.

Mme Copps: NABET a été accrédité par le Conseil canadien des relations du travail en février.

M. Lewis: Et quand les cartes ont-elles été signées?

Mme Copps: Je crois qu'on a signé des cartes jusqu'en décembre 1985.

M. Lewis: Et quand la première carte de NABET a-t-elle été signée?

Mme Copps: Le Conseil canadien des relations du travail a étudié tous les documents pertinents et a décidé que c'était suffisant pour accorder l'accréditation en février 1986.

M. Lewis: Monsieur le président, pour moi, ce scrutin syndical ne pose aucun problème. Je ne vois pas pourquoi ce serait un problème pour quiconque. Le Conseil canadien des relations du travail s'en occupe.

Mme Copps: Non, il faut alors retourner au point de départ. Tout d'abord, beaucoup d'employés se décourageront peut-être; ayant déjà signé trois cartes différentes, ils se demanderont combien de cartes vous voulez qu'ils signent encore. Ils diront tout simplement qu'ils sont tannés et qu'ils ne veulent plus signer de carte du tout.

M. Lewis: Mais enfin, c'était avant que notre Comité ne soit saisi de la question.

Mme Copps: Mais alors vous laissez le champ libre à tous les syndicats concurrents qui chercheront à recruter les gens et à leur faire signer des cartes, ce qui signifiera un nouveau scrutin syndical même si tout cela a déjà été fait.

M. Lewis: Vous savez, c'est ça, la démocratie.

Mme Copps: Non, puisque vous avez dit en a) que vous acceptez les preuves apportées par le Conseil canadien des relations du travail . . .

M. Lewis: Non, je suis désolé.

Mme Copps: En tout cas, monsieur le président, j'ai à proposer un amendement qui fera peut-être l'affaire des deux parties.

Le président: Monsieur Lewis, vous vouliez intervenir. Vous aviez un élément à nous apporter?

M. Lewis: Je ne sais pas si j'ai réussi à le faire ou non, mais c'est satisfaisant.

Le président: Bon, et Mme Copps veut nous proposer un amendement.

Mme Copps: Monsieur le président, mon amendement rend la chose discrétionnaire. C'est un sous-amendement au 3b) pour remplacer le mot «doit» par le mot «peut». C'est pour donner suite aux inquiétudes du président, c'est-à-dire que la

[Text]

the board would have the discretion to accept the evidence or order a vote based on their analysis of the evidence.

Instead of saying there shall be a vote, the evidence—including any new evidence, plus evidence submitted to the Canada Labour Relations Board—could be considered by the board and they would determine whether or not to take the vote. It is more discretionary.

The Chairman: The amendment is in order. Mrs. Mailly.

Mme Mailly: Monsieur le président, au sujet de cet amendement, je m'inquiète. Je me rappelle que lors des discussions avec les greffiers de la Chambre, ces derniers s'inquiétaient beaucoup du fait qu'originellement ils avaient été placés avec une association d'employés; or ils voudraient avoir la liberté d'être avec un autre groupe. Si on révisé l'amendement de la façon que M^{me} Copps le suggère, ces gens-là qui ont fait appel à nous pour s'assurer qu'ils aient le choix d'appartenir à une association ou à une autre, vont perdre ce droit-là pour protéger un seul syndicat.

• 1700

Alors, il faut penser à la situation de d'autres employés et d'autres associations que NABET, si on se met à réviser cet amendement-là.

Je trouve qu'il va falloir procéder avec l'amendement de M. Turner pour s'assurer que les gens aient vraiment le droit d'appartenir à l'association qu'ils veulent, mais tout en sachant que la plupart vont probablement rester là où ils avaient décidé d'être.

Ms Copps: Mr. Chairman, I would like to respond by saying I do not think the "may" changes the substance of it. I think it gives the board the authority to look at the evidence, and if they find that the evidence is stale, to order a new vote. It is not necessarily automatic, given that some of the evidence is quite new.

The other thing you have to recognize is that most of the people doing this work are doing it on a voluntary basis. They are not paid employees who have nothing better to do than go around collecting cards. NABET has already spent \$26,000 on legal fees and stuff. It is an expensive proposition.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, I guess I am faced on this one with whether I am going to make union officials unhappy or employees unhappy. I think I am going to opt for giving the employees the opportunity to decide what they want to do. Therefore, I speak against the amendment and would like to stick with the word "shall" which gives the employees a vote. If I have to take some heat from . . . I would rather take the heat that way.

Mr. Turner (Ottawa-Carleton): I do not think it is a big deal here. We are arguing over something which could be

[Translation]

Commission, à sa discrétion, pourrait accepter les preuves présentées ou décider de la tenue d'un scrutin syndical selon ce qu'elle déduit des preuves présentées.

Au lieu d'obliger la tenue d'un scrutin, les preuves présentées, y compris toutes nouvelles preuves en plus de ce qui pourrait être présenté par le Conseil canadien des relations du travail, tout cela pourrait être étudié par la Commission qui déciderait ensuite si le scrutin devrait avoir lieu ou non. Cela donne un pouvoir discrétionnaire plus grand.

Le président: Cet amendement est recevable. Madame Mailly.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, I am concerned about that amendment. I remember that during discussions with the House of Commons clerks, they were very much concerned with the fact that originally they had been included in a given employees' association; they actually wanted to go with another group. If we revise the amendment the way Mrs. Copps suggests, those people who asked us to make sure that they would have the choice of belonging to one association or another will lose that right simply to protect one union.

So, I think we should be also considering the situation of other employees and associations other than NABET, if we intend to start changing this amendment.

I think we are going to have to proceed with Mr. Turner's amendment so as to ensure that people really have the right to belong to whatever association they choose to belong to, even though we know that many will probably choose to remain where they are.

Mme Copps: Monsieur le président, je dois dire que je ne crois pas-que le fait de dire 'peut' change le fond de l'amendement. Je crois qu'un tel changement va simplement donner à la Commission l'autorisation d'examiner la situation, et si elle trouve que la situation n'est plus la même, de demander un nouveau vote. Ce n'est pas nécessairement automatique, étant donné qu'il y a des faits nouveaux.

Il faut également reconnaître que la plupart des gens qui font actuellement ce travail le font à titre bénévole. Il ne s'agit pas d'employés qui sont payés pour faire signer des cartes par le plus grand nombre de personnes. En fait NABET a déjà dépensé 26,000\$ en frais judiciaires et autres frais connexes. Tout cela coûte cher.

M. Lewis: Monsieur le président, je crois qu'il s'agit de savoir si l'on veut déplaire aux chefs des syndicats ou déplaire aux employés. Personnellement, je crois qu'il vaudrait mieux donner aux employés la possibilité de décider eux-mêmes ce qu'ils veulent. Par conséquent, je n'ai pas l'intention d'appuyer l'amendement, et je préfère que nous retenions le terme «doit», ce qui donne un droit de vote aux employés. Si je dois me faire critiquer . . . eh bien, je préfère que les critiques proviennent de l'autre groupe.

M. Turner (Ottawa-Carleton): À mon avis, ce n'est pas très grave, et nous sommes en fait en train de discuter d'un

[Texte]

resolved fairly quickly. Some of the units here on the Hill are having second thoughts about who should represent them. If that is the case, I think they should have a chance to decide again. It does not mean re-signing cards. I think they should be allowed to do that. I know for a fact that a couple are having second thoughts about who should represent them. Therefore, let them decide again.

The Chairman: I am faced now with an amendment to the amendment by Ms Copps. It is in order. You have heard it. The amendment proposes to change the word "shall" to "may". Are you ready for a vote on the amendment to the amendment?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am getting tired. I am meant to be speaking in five minutes in the House.

The Chairman: I think we should clean this one up.

Mr. Cassidy: I have a feeling it is better to have the certainty that at least people know what they are up to. While I am opposed to the section as a whole, I would say, with sympathy to Ms Copps, that it is probably better to leave that certainty in by leaving the "shall" and not putting in the "may".

Subamendment negated

The Chairman: I have the amendment by Mr. Turner. Are we ready now for a vote on the amendment by Mr. Turner?

Amendment agreed to

The Chairman: Are you prepared now to deal with clause 26 as amended?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am tired. We have met for four and a half hours today. I would seriously suggest that we quit. I have also made a commitment to my caucus to speak in the House, and I have been asked to be there in a few minutes.

Ms Copps: Mr. Chairman, I am speaking at 7 p.m. or 8 p.m. and I would like to keep going.

Mr. Cassidy: I am sorry, Mr. Chairman. I do not think that is reasonable. I believe we agreed to meet from 3.30 p.m. to 5 p.m. today.

Mr. Turner (Ottawa-Carleton): We are not going to have time if we do not keep going.

Mr. Cassidy: I am sorry, Mr. Chairman. That is ridiculous. We have done about 70 clauses today.

The Chairman: Mr. Cassidy, a motion to adjourn is always in order. If you made that motion—

[Traduction]

problème qu'il serait possible de régler assez rapidement. Certaines des sections qui travaillent sur la Colline commencent à avoir des doutes quant au groupe qui doit les représenter. Puisque c'est le cas, je pense qu'elles devraient avoir la possibilité de changer leur décision. Il ne s'agit pas de resigner des cartes. Mais elles devraient avoir le droit de le faire. Je sais pertinemment que certaines sections commencent à avoir des doutes quant au groupe qui devrait les représenter. Par conséquent, il vaudrait mieux les laisser décider une deuxième fois.

Le président: Nous sommes donc en train de discuter du sous-amendement à la motion de M^{me} Copps qui, d'ailleurs, est recevable. Vous l'avez déjà entendu. Le sous-amendement propose de remplacer le terme «doit» par le terme «peut». Êtes-vous prêts à voter sur le sous-amendement?

M. Cassidy: Monsieur le président, je commence à me sentir fatigué. Je suis censé faire un discours à la Chambre dans cinq minutes.

Le président: Je pense que nous devrions régler cette question-là.

M. Cassidy: Personnellement, j'ai l'impression qu'il vaudrait mieux que les gens sachent au moins à quoi s'attendre. Bien que je n'appuie pas l'ensemble de l'article, et que je comprenne le point de vue de M^{me} Copps, je pense qu'il vaudrait mieux préserver cette certitude en gardant le terme «doit» plutôt que de le remplacer par le terme «peut».

Le sous-amendement est rejeté

Le président: Passons maintenant à l'amendement de M. Turner. Êtes-vous prêts maintenant à voter sur l'amendement de M. Turner?

L'amendement est adopté

Le président: Êtes-vous maintenant prêts à voter sur l'article 26, tel que modifié?

M. Cassidy: Monsieur le président, je suis fatigué. Nous avons déjà consacré quatre heures et demie à cela aujourd'hui. Je propose donc que nous levions la séance dès maintenant. J'ai d'ailleurs promis aux membres de mon caucus de faire un discours à la Chambre, et je dois être là dans quelques minutes.

Mme Copps: Monsieur le président, moi aussi je dois faire un discours à 19 heures ou à 20 heures, et par conséquent, je voudrais qu'on continue.

M. Cassidy: Je suis désolé, monsieur le président. Je ne crois pas que ce soit raisonnable. Je crois qu'il était convenu que la séance se tiendrait de 15h30 à 17 heures aujourd'hui.

M. Turner (Ottawa-Carleton): Nous n'aurons pas le temps de finir si nous ne continuons pas maintenant.

M. Cassidy: Excusez-moi, monsieur le président. Mais c'est parfaitement ridicule. Nous avons déjà terminé environ 70 articles aujourd'hui.

Le président: Monsieur Cassidy, une motion demandant au président de lever la séance est toujours recevable. Si vous désirez faire une telle proposition...

[Text]

Mr. Cassidy: I thought we automatically adjourned at 5 p.m., Mr. Chairman.

The Chairman: Well, I just checked with Miss Sirpaul. She says it is between 5 p.m. and 5.30 p.m.

Ms Copps: Mr. Chairman, I am speaking for my party in the House tonight too, and will probably be here until 10 p.m. Unfortunately, it comes with the territory. Our priority right now has to be to get the clause-by-clause through on these amendments.

Mr. Cassidy: Fine. I happen to have an order of speaking and I cannot avoid it.

Ms Copps: You can change your order of speaking.

• 1705

The Chairman: Mr. Cassidy, I am afraid there are four to one who are prepared to stay.

Mr. Cassidy: In that case, Mr. Chairman, I will just simply stay and talk on this clause until it is time to go. We met at 9.30 this morning, we went until 12.30 and we met again at 3.30. We were also negotiating over the lunch hour. This is bloody well ridiculous, Mr. Chairman.

The Chairman: I am sorry, it is not ridiculous.

Mrs. Mailly: Why do you not quit your job and get another one?

Mr. Cassidy: We have put a lot of time into this. I think everybody knows that once you get to a certain point you begin to become less productive, and we are getting to that point right now, Mr. Chairman.

Ms Copps: Do the chairmen usually put the difficult items at the end so you get through faster?

The Chairman: I am sorry, Mr. Cassidy, I see four people who are prepared to continue. I do not have much choice.

Mr. Cassidy: In that case, Mr. Chairman, are we on clause 26?

The Chairman: That is right.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Where are we on that clause?

The Chairman: We are ready for the vote.

Ms Copps: Mr. Chairman, I do not want to create problems, but I am anxious to get through as quickly as possible. I think a lot of what we did today was housekeeping, but we are getting into the substantive stuff. At the very least, I think we could go until 6 p.m.. I would like to get as much as possible done today because we will not be able to sit tomorrow

[Translation]

M. Cassidy: Je crois que nous devrions automatiquement lever la séance à 17 heures, monsieur le président.

Le président: Eh bien, je viens de vérifier cela auprès de M^{me} Sirpaul. Elle dit que nous devons lever la séance entre 17 heures et 17h30.

Mme Copps: Monsieur le président, je dois faire un discours à la Chambre ce soir, au nom de mon parti, et je serai probablement là jusqu'à 22 heures. Malheureusement, c'est l'une des conditions du travail que nous faisons. Pour l'instant, notre priorité doit être de finir l'examen article par article et d'étudier tous ces amendements.

M. Cassidy: Très bien. Malheureusement, je dois faire mon discours à une certaine heure, et je ne peux pas faire autrement.

Mme Copps: Vous pouvez toujours demander à parler plus tard.

Le président: Monsieur Cassidy, je regrette d'avoir à vous annoncer qu'il y a quatre personnes qui sont prêtes à rester, alors que vous êtes le seul à vouloir lever la séance.

M. Cassidy: Dans ce cas, monsieur le président, je vais rester aussi longtemps que je pourrai pour parler de cet article. Nous avons délibéré de 9h30 à 12h30 ce matin, et nous avons recommencé cet après-midi à 15h30. Nous avons même négocié pendant l'heure du lunch. C'est tout à fait ridicule, monsieur le président.

Le président: Non, ce n'est pas ridicule du tout.

Mme Mailly: Peut-être que vous devriez changer d'emploi, non?

M. Cassidy: Nous avons consacré beaucoup de temps à tout cela. Je pense que tout le monde reconnaît qu'après un certain temps, on cesse d'être aussi productif, et j'estime que nous arrivons justement à ce point-là, monsieur le président.

Mme Copps: Est-ce que les présidents de Comité ont l'habitude de laisser les questions difficiles pour la fin pour qu'on les règle plus vite?

Le président: Je suis désolé, monsieur Cassidy, mais je vois qu'il y a quatre personnes qui sont prêtes à continuer. Je n'ai vraiment pas le choix.

M. Cassidy: Dans ce cas-là, monsieur le président, est-ce que je peux savoir si nous étudions actuellement l'article 26?

Le président: Oui, c'est exact.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Où en sommes-nous?

Le président: Nous sommes prêts à mettre la question aux voix.

Mme Copps: Monsieur le président, je ne veux pas être difficile, mais je voudrais qu'on termine tout cela le plus vite possible. Le plus gros du travail que nous avons accompli aujourd'hui était d'ordre administratif, mais maintenant nous commençons à traiter des questions importantes. Je pense que nous devrions au moins siéger jusqu'à 18 heures. Je voudrais

[Texte]

morning. The sooner we can get through this, the better and maybe you can just make a change with one of the other members.

Mr. Cassidy: I want to make this suggestion. I have been trying to be accommodating today and tried to avoid direct confrontations in terms of some rulings I found some difficulty with. If members want to add an hour to tomorrow's session and meet until 6 p.m., I would be open to that.

We all agreed to have an extra session this morning and that was done by prior notice. There was no notice that we would be meeting until 6 p.m.. I happen to have agreed to speak and I also have the annual meeting of my riding association taking place this evening. That was fixed some time ago, before I knew today would be the day we first began serious clause-by-clause consideration of this particular bill.

The Chairman: I happen to know Miss Copps has a speaking engagement tomorrow night which will take her at least two and a half hours to get to, so that she cannot stay until 6 p.m. tomorrow night. I would never prevent Miss Copps from going to my constituency to speak.

Ms Copps: Can we not just go for another half hour?

Mr. Cassidy: Are you suggesting that we will adjourn at 5 p.m. tomorrow for Miss Copps, but not adjourn now because I have a speaking engagement in the House?

The Chairman: No, I am trying to find a way out of this.

Ms Copps: Michael, I have a speaking engagement in the House as well. Everyone does, but the House is going on until 10 p.m. tonight.

The Chairman: Miss Copps, please, I am trying to find a way out of this. The problem I have is that, as Santosh informed me just a few moments ago, we do not have a room at 9.30 on Thursday. The earliest we can get a room on Thursday is at 11 a.m., and then we are in Room 371. We do not have a choice because rooms are particularly tight right now. I would like to find an accommodation if we could of going to 5.30 this afternoon and 5.30 tomorrow afternoon. Perhaps Mr. Cassidy could make a phone call to see if he cannot have his speaking in the House delayed until 5.30. It is only 22 minutes from now. Tomorrow evening we will keep Miss Copps here until 5.30 and she will have to break the speed limit to get to Belleville on time.

But we have a problem on Thursday, because we cannot get the extra hour and a half. The debate does go on this evening. Could we agree on going until 5.30 on both days, Mr. Cassidy?

[Traduction]

que nous fassions le plus possible aujourd'hui, puisque nous ne pourrions pas siéger demain matin. Plus vite nous aurons terminé tout cela, mieux ce sera—peut-être que vous pourriez changer avec l'un des autres membres.

M. Cassidy: Je voudrais faire la proposition suivante. J'ai fait un effort aujourd'hui pour ne pas être difficile et pour éviter les disputes même quand je n'étais pas tellement d'accord avec les décisions du président. Si les membres désirent ajouter une heure à la séance de demain, c'est-à-dire siéger jusqu'à 18 heures, je serais prêt à le faire.

Nous étions tous d'accord pour ajouter une autre séance ce matin, et cela a été fait en nous envoyant au préalable l'avis normal. Mais aucun avis nous indiquant que nous siégerions jusqu'à 18 heures nous a été donné. J'ai déjà accepté de parler à la Chambre, et de plus, la réunion annuelle de mon association de circonscription électorale a lieu ce soir. Cette réunion a été organisée il y a quelque temps, bien avant que je sache que nous commencerions l'examen article par article de ce projet de loi aujourd'hui.

Le président: Je sais que M^{me} Copps doit adresser la parole à un groupe demain soir, dans un endroit situé à au moins deux heures et demie d'ici, et qu'elle ne pourra pas rester jusqu'à 18 heures demain soir. Et je ne voudrais surtout pas empêcher M^{me} Copps d'aller parler aux gens de ma circonscription.

Mme Copps: Est-ce qu'on ne pourrait pas continuer pendant encore une demi-heure?

M. Cassidy: Donc, vous dites que nous allons devoir lever la séance à 17 heures demain pour faire plaisir à M^{me} Copps, mais que vous n'êtes pas prêt à le faire maintenant malgré le fait que je dois faire un discours à la Chambre? C'est bien cela?

Le président: Non, j'essaie simplement de trouver une solution.

Mme Copps: Michael, moi aussi, je dois faire un discours à la Chambre ce soir. C'est le cas de tout le monde, mais la Chambre va siéger jusqu'à 22 heures ce soir.

Le président: S'il vous plaît, madame Copps, j'essaie de trouver une solution. Le problème, comme Santosh vient de me le dire il y a quelques instants, c'est que nous n'avons pas de salle pour 9h30 jeudi. Le plus tôt que nous pouvons avoir une salle jeudi matin, c'est 11 heures, et il s'agit de la salle 371. C'est tout ce que nous pouvons obtenir, étant donné qu'il y a beaucoup de réunions en ce moment et qu'il n'y a pas beaucoup de salles. Peut-être pourrions-nous accepter de siéger jusqu'à 17h30 cet après-midi, ainsi que demain après-midi. Peut-être que M. Cassidy serait prêt à appeler pour voir s'il ne pourrait pas reporter à 17h30 son discours à la Chambre. D'ailleurs, c'est dans 22 minutes. Demain soir, nous obligerons M^{me} Copps à rester jusqu'à 17h30, après quoi, elle va devoir faire des excès de vitesse pour arriver à Belleville à temps.

Mais nous avons un problème jeudi matin, puisque nous n'aurons pas l'autre heure et demie dont nous avons besoin. Le débat va continuer ce soir. Est-ce que les membres seraient prêts à siéger jusqu'à 17h30 les deux jours—vous, monsieur Cassidy?

[Text]

Mr. Lewis: I will not associate Miss Copps with my remarks, although she may want to. Given that we are now down to disagreeing on the principle on some things, the object of the games is to get this bill into the House, and I keep saying it is not March or April, but it is darned close to the end of the session.

The Chairman: Mr. Lewis, I have had some private conversation with Mr. Cassidy and I think he feels we are working towards the same end, Thursday night. That is why I am trying to be accommodating to everyone. I have Mr. Cassidy's word, and although I have not talked to Miss Copps, I gather from what she is saying she is prepared to push this through, and hopefully by Thursday night we can see it reported.

Mr. Lewis: Are we in agreement that we will terminate discussions Thursday night?

Mr. Cassidy: I am prepared to make that agreement. I would still say that after four and a half hours of work today, we should quit now.

The Chairman: If you will accommodate me for 20 minutes, then let us proceed.

Mr. Lewis: I want a commitment that we will get this out of committee on Thursday night.

Ms Copps: I would prefer to have it out by Wednesday morning or afternoon.

Mr. Lewis: All right, I will accept Wednesday.

The Chairman: Will we settle for Thursday night, though?

Mr. Cassidy: I understand we are hoping to do that, and if that would make members feel a bit more comfortable, I think it is fine.

The Chairman: Let us do that then. Do we have agreement then?

• 1710

An hon. member: Do we need a motion on it or are we going to commit—

The Chairman: I think we have a commitment between members in good faith.

Mr. Cassidy: What are we saying about now, Mr. Chairman?

The Chairman: Well, I am hoping 19 more minutes now—

Mr. Cassidy: I am suggesting to Mr. Lewis that we just simply break up now.

Ms Copps: Mr. Cassidy, we have just spent 10 minutes discussing. Let us just go for 20 more minutes and maybe we can get some stuff done.

[Translation]

M. Lewis: Je n'ai pas l'intention d'adresser mes remarques à M^{me} Copps, même si elle va peut-être croire que je le fais. Étant donné que nous ne sommes même plus d'accord sur le principe dans certains cas, il faut absolument se rappeler que ce projet de loi doit être adopté à la Chambre; je sais que je me répète, mais nous ne sommes plus au mois de mars ou avril, nous sommes presque à la fin de la session.

Le président: Monsieur Lewis, j'ai eu l'occasion d'en discuter en privé avec M. Cassidy, et je crois qu'il accepte notre objectif de vouloir tout finir jeudi soir. Voilà pourquoi j'essaie de faire plaisir à tout le monde. M. Cassidy m'a déjà donné sa parole là-dessus, et bien que je n'aie pas encore eu le temps d'en parler avec M^{me} Copps, je crois comprendre, d'après ses propos, qu'elle est prête à accélérer les choses, afin que nous puissions faire rapport du projet de loi jeudi soir.

M. Lewis: Nous sommes donc d'accord pour terminer nos discussions jeudi soir?

M. Cassidy: Je suis prêt à accepter un tel accord. Mais je prétends toujours qu'après avoir consacré quatre heures et demie à l'examen article par article aujourd'hui, nous devrions lever la séance maintenant.

Le président: Si vous êtes prêt à rester encore 20 minutes, nous allons continuer.

M. Lewis: Mais je voudrais que tous les membres s'engagent à faire l'impossible pour que l'examen de ce projet de loi soit terminé jeudi soir.

Mme Copps: Je préférerais que nous en terminions l'examen au plus tard mercredi matin ou après-midi.

M. Lewis: Très bien, j'accepte mercredi.

Le président: Mais est-ce que tout le monde est prêt à accepter jeudi soir, quand même?

M. Cassidy: Je crois comprendre que c'est l'espoir de tout le monde, et si cela peut aider le Comité, je suis prêt à vous dire tout de suite que cela me convient.

Le président: Très bien. Donc, tout le monde est d'accord là-dessus?

Une voix: Nous faut-il adopter une motion ou si nous allons tout simplement nous engager...

Le président: Les membres du Comité se sont engagés de bonne foi.

M. Cassidy: Qu'allons-nous décider maintenant, monsieur le président?

Le président: J'espère que nous pourrions consacrer encore 19 minutes...

M. Cassidy: Je propose à M. Lewis que nous levions tout simplement la séance maintenant.

Mme Copps: Monsieur Cassidy, nous venons de perdre 10 minutes en discussion. Poursuivons pendant encore 20 minutes et cela nous donnera le temps de régler au moins quelques questions.

[Texte]

The Chairman: Nineteen, Ms Copps. For 5.30 tonight and 5.30 tomorrow night. We will get Mr. Lewis to help you in the House to make sure your speaking spot is held. All right.

Mr. Cassidy: I am really in an impossible situation, Mr. Chairman. I can lose my space and not be able to speak—

The Chairman: Do you want to make a phone call?

Mr. Cassidy: I will make the phone call now.

The Chairman: All right, make your phone call. Do you have any objection to clause 26, finally, as amended?

Mr. Cassidy: Not at this stage.

Ms Copps: If the Chair said he would watch your spot, do you want to go until 6 p.m.?

The Chairman: I want to accommodate Mr. Cassidy. Would you look at clause 23, Ms Copps, and see if you would be prepared to take clause 23 immediately after clause 26 while we are waiting? You really wanted to ask that clause 23 be stood. Michael, it is now 17 minutes.

Ms Copps: Okay, let us just stand clause 23.

The Chairman: Yes.

Ms Copps: It is actually relevant to clause 18, which we already passed.

The Chairman: By the way, although there was no amendment to it, we did stand clause 28 this morning. Do you see any reason why we could not do it with clause 28? Yes, we did stand it, but I do not recall why, I am sorry.

Ms Copps: We stood clause 28 because it had something to do with transitional evidence. I think it relates to the question of the cards and certification and all that.

The Chairman: So it was a reflection of clause 26, you say.

Ms Copps: This is right.

The Chairman: So it could go now, too—

Ms Copps: Right.

The Chairman: —having settled clause 26.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am in an impossible situation. I am due to speak right now and I will be delayed by two hours to speak, if I cannot go and speak now. Now if we have agreed to go on Thursday and to get the thing through by Thursday, I would ask the compliance of the committee to let me go and speak. I am being as co-operative as I can.

Ms Copps: You can speak until 10 p.m. Just come back and speak.

Mr. Cassidy: What concerns me is coming back to vote.

The Chairman: Ms Copps, Mr. Cassidy.

[Traduction]

Le président: Dix-neuf minutes, madame Copps. Nous prendrons les mêmes dispositions pour 17h30 ce soir et 17h30 demain soir. M. Lewis vous appuiera à la Chambre pour que vous ne perdiez pas votre temps de parole. D'accord.

M. Cassidy: Monsieur le président, cela me met dans une situation impossible. Je pourrais perdre mon tour et ne pas avoir l'occasion de parler...

Le président: Voulez-vous téléphoner?

M. Cassidy: Je vais téléphoner maintenant.

Le président: D'accord, allez-y. Avez-vous des objections à l'égard de l'article 26, tel que modifié?

M. Cassidy: Pas maintenant.

Mme Copps: Si les président vous garantit que vous ne perdrez pas votre tour, voulez-vous poursuivre la séance jusqu'à 18 heures?

Le président: Je vais essayer de tenir compte des obligations de M. Cassidy. Madame Copps, pendant que nous attendons, voulez-vous examiner l'article 23 pour voir si nous pouvons le prendre dès que nous aurons terminé l'article 26? Vous vouliez savoir si l'article 23 pouvait être réservé. Michael, il ne reste plus que 17 minutes.

Mme Copps: D'accord, réservons l'article 23.

Le président: Oui.

Mme Copps: En fait, il se rattache à l'article 18 que nous avons déjà adopté.

Le président: Je vous signale en passant que nous avons réservé l'article 28 ce matin même si aucun amendement n'a été proposé. Ne pourrions-nous pas faire la même chose avec l'article 28? Oui, nous l'avons réservé mais je ne sais plus pourquoi, je m'en excuse.

Mme Copps: Nous avons réservé l'article 28 puisqu'il touchait certains faits transitoires. Cet article se rattachait à la question de carte de membre, d'accréditation, etc.

Le président: Vous dites donc qu'il se rattachait à l'article 26.

Mme Copps: C'est exact.

Le président: Nous pourrions donc l'adopter maintenant...

Mme Copps: Oui.

Le président: ... puisque nous avons adopté l'article 26.

M. Cassidy: Monsieur le président, je suis dans une situation impossible. Je dois prendre la parole dès maintenant à la Chambre sinon je devrai attendre deux heures. Si nous avons donc accepté de poursuivre l'étude article par article jeudi afin d'adopter le projet de loi au plus tard jeudi, je demanderais au Comité de me permettre d'aller prendre la parole à la Chambre. J'essaie d'être aussi souple que possible.

Mme Copps: Vous pouvez parler jusqu'à 20 heures pourvu que vous reveniez ici.

M. Cassidy: Ce qui m'inquiète c'est que je dois revenir ici voter.

Le président: Madame Copps, monsieur Cassidy.

[Text]

Ms Copps: Oh, come on! I have my sister opening her practice in Hamilton Thursday night; I would like to do things, too. Everybody—

Mr. Cassidy: I cannot, you know . . . we have these small committees. We are learning how to make them work, Mr. Chairman.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Do you speak every day?

Ms Copps: That is right.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Why is today so important?

Mr. Cassidy: I have been asked the caucus to put a certain speech on the record.

Ms Copps: As I have been asked by my caucus.

Mr. Cassidy: It does not relate to my riding at all.

Ms Copps: I have been asked to speak by my caucus, too.

The Chairman: Ladies and gentlemen, we have an impossible situation.

Mr. Cassidy: If the committee has decided to ram the rest of the thing through, then we will just discuss it in the House.

Ms Copps: That is crap and you know it; come on.

Mr. Cassidy: Well, okay then. I am asking for some co-operation. You can see—

Ms Copps: You are telling everybody that you have to speak; therefore, we have to cease our operations.

Mr. Cassidy: Well, that is the problem. I have to leave, Mr. Chairman.

The Chairman: Leave.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Is this going to be the greatest speech of all time?

An hon. member: No, but it will be a good one.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Well, I say we push on. We get dumped on enough, Mr. Chairman.

Ms Copps: Mr. Chairman, honestly, I was asked to speak by my caucus—

The Chairman: All right.

Ms Copps: —and I said until—

The Chairman: Let us go for 15 minutes.

Ms Copps: —6 p.m., it is not possible.

[Translation]

Mme Copps: Non mais enfin! J'ai ma soeur qui ouvre son cabinet à Hamilton jeudi soir; moi aussi j'ai des choses que j'aimerais faire. Chacun . . .

M. Cassidy: Je ne peux pas, vous le savez . . . nous ne sommes pas très nombreux dans ces comités. Nous apprenons tout juste comment en assurer le bon fonctionnement, monsieur le président.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Prenez-vous la parole tous les jours?

Mme Copps: C'est exact.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pourquoi est-ce si important pour vous de prendre la parole aujourd'hui?

M. Cassidy: Le caucus de mon parti m'a demandé de prononcer un discours à la Chambre.

Mme Copps: Mon propre caucus m'en a demandé autant.

M. Cassidy: Ça ne touche pas du tout les intérêts de ma circonscription.

Mme Copps: Le caucus de mon parti m'a aussi demandé de prendre la parole.

Le président: Mesdames et messieurs, nous sommes dans l'impasse.

M. Cassidy: Si le Comité a décidé de faire adopter ce projet de loi coûte que coûte le plus rapidement possible, nous en reparlerons tout simplement à la Chambre.

Mme Copps: Ça, c'est de la foutaise, et vous le savez; soyez raisonnable.

M. Cassidy: Ça va. Je vous demande d'être coopératifs. Vous voyez bien . . .

Mme Copps: Vous nous dites que nous devons mettre fin à la séance parce que vous voulez aller prendre la parole à la Chambre.

M. Cassidy: Voilà le problème. Je dois partir, monsieur le président.

Le président: Partez.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Est-ce que sera le meilleur discours de l'histoire du pays?

Une voix: Non, mais ce sera un bon discours.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'estime que nous devons continuer. Nous faisons suffisamment de concessions, monsieur le président.

Mme Copps: Non mais franchement, monsieur le président, le caucus de mon parti m'a aussi demandé de prendre la parole . . .

Le président: D'accord.

Mme Copps: . . . et j'ai répondu que ce n'était pas possible . . .

Le président: Continuons pour 15 minutes encore.

Mme Copps: . . . avant 18 heures.

[Texte]

The Chairman: Let us go for 15 minutes. I think it would not have been unreasonable.

Clause 26 as amended agreed to

On clause 23—*Determination of Unit*

Ms Copps: I think clause 23 had some of the same problems that were in clause 26. But given we have had the vote on clause 26, there is no point in reiterating the arguments on clause 23. I will be voting against clause 23 for the reasons I voted against clause 26.

Clause 23 agreed to.

On clause 28—*Effect of certification*

Mr. Lewis: Now let us be careful here. If I may, as a point of order, Mr. Chairman, we stood clause 28. I want to be sure that if we were to pass it now, that its standing was not dependent upon something Mr. Cassidy wanted to do. Can you tell me that?

• 1715

Ms Copps: Mr. Chairman, I would ask that it be stood down because of the issue of transitional evidence which was dealt with in clause 26. It deals with the exclusive right of the employer organization to bargain.

Mr. Lewis: All right, if it was stood by Ms Copps, then I think that we should move to clause 28 and deal with it.

The Chairman: All right. Are you all in favour of clause 28?

Ms Copps: No Mr. Chairman, I too am opposed for the same reason, because of the issue of clause 26.

The Chairman: Ms Copps is showing opposition. We do it for the record.

Clause 28 agreed to.

On Clause 37—*Notice to bargain collectively*

The Chairman: Why was clause 37 held? That was one without amendments, but there was some discussion this morning that it should be held. It looks to me as though it may be the same thing exactly, Ms Copps.

Ms Copps: Mr. Chairman, I think it was perhaps related to a bit of confusion as to the role of the employee and/or the bargaining agent. In certain clauses of the bill you refer to the right of the employee, and in other clauses you refer to the right of the bargaining agent to carry out certain procedures. I think that this is why it was stood down, because here you specify the bargaining agent and the officers.

The Chairman: Mr. McCormick, do you want to speak to that at all? Ms Copps made the point that clause 37 was stood down because of the question as to whether the bargaining agent or the individual employee could make representations

[Traduction]

Le président: Continuons pour 15 minutes encore. Je ne vois pas que c'était une demande déraisonnable.

L'article 26, tel que modifié, est adopté.

Article 23—*Détermination d'une unité de négociation*

Mme Copps: J'estime que l'article 23 soulève certains des mêmes problèmes que posait l'article 26. Puisque nous avons déjà voté sur l'article 26, je ne vois pas l'utilité de répéter les mêmes arguments à l'égard de l'article 23. Je vais voter contre l'article 23 pour les mêmes motifs qui m'ont amenée à voter contre l'article 26.

L'article 23 est adopté.

Article 28—*Effet de l'agrément*

M. Lewis: Allons-y doucement. J'invoque le Règlement, monsieur le président, et je vous signale que nous avons réservé l'article 28. Si nous nous proposons d'adopter cet article maintenant, je veux m'assurer qu'il n'a pas été réservé plutôt à la demande de M. Cassidy. Pouvez-vous me dire si c'est le cas?

Mme Copps: Monsieur le président, je demande que cet article soit réservé puisqu'il touche des faits transitoires qui ont été soulevés dans le cadre de l'examen de l'article 26. Cet article touche le droit exclusif de négocier de l'organisation syndicale agréée.

M. Lewis: D'accord, puisque l'article a été réservé à la demande de M^{me} Copps, je propose que nous examinions l'article 28 et que nous passions au vote.

Le président: D'accord. Êtes-vous tous en faveur de l'article 28?

Mme Copps: Non, monsieur le président, je m'oppose à cet article pour les mêmes motifs qui m'ont amenée à voter contre l'article 26.

Le président: M^{me} Copps vote contre l'article. Je le signale pour le compte rendu.

L'article 28 est adopté.

A l'article 37—*Avis de négociation collective*

Le président: Pourquoi l'article 37 a-t-il été réservé? Aucun amendement n'a été proposé à cet article mais on a demandé, ce matin, qu'il soit réservé. J'ai l'impression, madame Copps, qu'il a été réservé pour les mêmes raisons.

Mme Copps: Monsieur le président, il a été réservé parce que nous n'arrivions pas à déterminer quel serait le rôle de l'employé ou de l'agent négociateur. Dans certains articles du projet de loi, il est question du droit de l'employé d'entamer certaines procédures alors que dans d'autres articles, il est question du droit de l'agent négociateur d'entamer certaines procédures. Cet article a été réservé puisqu'il mentionne expressément l'agent négociateur et les représentants de l'employeur.

Le président: Monsieur McCormick, voulez-vous commenter cet article? M^{me} Copps nous signale que l'article 37 a été réservé en raison du doute qui subsiste quant à la question de savoir si c'est l'agent négociateur ou l'employé, à titre indivi-

[Text]

regarding bargaining. Do you recall that, or do you have any point to make on that? I frankly do not recall why it was stood down.

Mr. McCormick: The clause really does not apply to the employees. It relates to the bargaining agent. Once they are certified, the clause provides that either the bargaining agent or the employer may give notice to commence bargaining.

Ms Copps: It is specifically for the purposes of the collective agreement, rather than in any of the other aspects. That is why there is no confusion.

Mr. McCormick: Yes, it is to commence negotiations.

Clause 37 agreed to.

On clause 39—*Continuation in force of terms and conditions*

The Chairman: It shows clause 39 as being stood.

Ms Copps: Yes, it shows it for the same reasons. Mr. Chairman, I think it relates to the confusion between the role of the employee and the role of the bargaining agent. The bargaining agent has the right to enter into collective bargaining negotiations, but when it comes to adjudication, the employee only has the right to adjudicate. That is why it was stood down.

You are conferring rights on the bargaining agent and the employees in the bargaining unit. So it is a bit confusing. In paragraph 39.(1)(a), it says:

and no request for arbitration in respect of that term or condition of employment, or in respect of any term or condition of employment . . .

The Chairman: Would you like to explain it for us, Mr. McCormick?

• 1720

Mr. McCormick: This is the same provision as exists in the Public Service Staff Relations Act, except that in the Public Service Staff Relations Act there is also provision for conciliation strike as the dispute resolution method. But the purpose of the clause is to freeze the terms and conditions of employment applicable to the employees in the bargaining unit concerned at the time that notice to bargain is given. Those terms and conditions stay frozen until either the parties execute a collective agreement or until an arbitral award is issued.

The Chairman: Ms Copps, does that help you?

Mr. McCormick: It is usually referred to as the freeze period, and it is common in all labour jurisdictions.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is also the same as the PSSRA. It is identical.

[Translation]

duel, qui doit demander que des négociations collectives soient entamées. Vous souvenez-vous de la discussion ou voulez-vous faire des commentaires à cet égard? J'avoue bien franchement que je ne sais plus pourquoi cet article a été réservé.

M. McCormick: Cet article ne s'applique pas aux employés. Il concerne l'agent négociateur. L'article prévoit que lorsqu'une organisation syndicale a été agréée, l'agent négociateur ou l'employeur peut demander que des négociations collectives soient entamées.

Mme Copps: Cela concerne précisément le but de la convention collective et dépend donc moins des autres éléments. Voilà pourquoi il n'y a pas confusion.

M. McCormick: Oui, c'est le début de la négociation.

L'article 37 est adopté.

A l'article 39—*Maintien en vigueur des conditions*

Le président: Je constate que l'article 39 a été réservé.

Mme Copps: Oui, et pour les mêmes raisons. Monsieur le président, je crois qu'il y a confusion entre le rôle de l'employé et celui de l'agent négociateur. L'agent négociateur a le droit d'entamer des négociations en vue de conclure une convention collective mais seul l'employé a le droit de présenter une demande d'arbitrage. Voilà pourquoi l'article a été réservé.

Vous conférez des droits à l'agent négociateur et aux employés membres de l'unité de négociation. C'est donc un peu mêlant. L'alinéa 39.(1)a) prévoit:

si cette condition d'emploi ou une autre condition proposée à sa place n'a pas fait l'objet d'une demande d'arbitrage . . .

Le président: Pouvez-vous nous l'expliquer, monsieur McCormick?

M. McCormick: Cette même disposition se trouve dans Loi sur les relations de travail dans la fonction publique mais cette loi contient en outre une disposition prévoyant le recours à la conciliation-grève comme moyen de règlement des différends. Cet article du projet de loi a pour but de geler les conditions d'emploi applicables aux employés membres d'une unité de négociation qui sont visés au moment où l'avis de négocier est donné. Ces conditions d'emploi demeurent gelées jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie ne mette en vigueur une convention collective ou jusqu'à ce qu'une décision arbitrale ne soit rendue.

Le président: Madame Copps, ces renseignements vous sont-ils utiles?

M. McCormick: On parle habituellement de période de blocage et c'est une pratique courant dans le cadre des relations de travail.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Cette même disposition existe dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. C'est une disposition identique.

[*Texte*]

Ms Copps: Okay, I think we should perhaps stand down the other point that Mr. Cassidy was making, because—

The Chairman: If Mr. Cassidy made the point, I will stand it down.

Ms Copps: —he made the point about the conciliation process not being included there. It is included in PSSRA and it is not included there. So we can stand that one down.

Clause 39 allowed to stand

The Chairman: That brings us to clause 46, for which Mr. Cassidy has an amendment, and I suggest we stand—

Mr. Lewis: Let us look at clause 43.

The Chairman: I passed it on my list. I ticked it. We stood it later, did we?

Ms Copps: We stood it because of the appropriation, the money. In subclause 43.(1), there was a concern about the:

subject to the appropriation by or under the authority of Parliament of any moneys that may be required therefor . . .

The Chairman: That is right; I recall that.

Ms Copps: We were looking for some kind of a clarification, or you may want to stand that one down also because I think Mr. Cassidy wanted to delete that part I just quoted.

The Chairman: I would be prepared to continue standing that one.

Mr. Lewis: If Mr. Cassidy has an interest in it, stand it.

Clause 43 allowed to stand

The Chairman: Now that brings us to clause 46, for which Mr. Cassidy has an amendment, and the government has an amendment to clause 47. I was just looking to see whether clauses 46 and 47 were sufficiently connected that . . .

Ms Copps: Well, Mr. Chairman, why do we not stand Mr. Cassidy's amendment down, and then just go ahead with clause 47?

Clause 46 allowed to stand

The Chairman: But I was looking now at clause 47 to see whether there was anything there that would impinge on clause 46. It does not look to me as though there is.

Mr. Lewis: Just to be technical, all we want to do is spell out that we are talking about three separate employers.

The Chairman: All right, then, fine. Would you make that motion, Mr. Turner?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, I would like a technical change to pluralize the word employer. I move

[*Traduction*]

Mme Copps: D'accord, mais je crois que nous devrions réserver cet article compte tenu de l'autre point soulevé par M. Cassidy . . .

Le président: Si M. Cassidy a soulevé ce point, je vais réserver l'article.

Mme Copps: . . . à savoir que les procédures de conciliation ne sont pas incluses ici. Elles figurent dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique mais pas dans le projet de loi. Nous pouvons donc réserver cet article.

L'article 39 est réservé.

Le président: Cela nous amène à l'article 46 et, puisque M. Cassidy a proposé un amendement, je propose que nous le réservions . . .

M. Lewis: Examinons l'article 43.

Le président: Je l'ai oublié. Je l'avais coché sur ma liste. Nous l'avons déjà réservé, n'est-ce pas?

Mme Copps: Nous l'avons réservé puisqu'il s'agit d'une loi de finances. Certaines réserves ont été exprimées à l'égard du paragraphe 43.(1) qui prévoit:

sous réserve de l'affectation, par le Parlement ou sous son autorité, des crédits nécessaires . . .

Le président: C'est exact; je m'en souviens.

Mme Copps: Nous voulions obtenir des éclaircissements et vous voudrez peut-être réserver cet article puisque M. Cassidy a demandé, je crois, le retrait de ce paragraphe que je viens de citer.

Le président: Je suis tout disposé à réserver cet article.

M. Lewis: Si M. Cassidy s'intéresse à cet article, réservons-le.

L'article 43 est réservé.

Le président: Nous en sommes maintenant à l'article 46 à l'égard duquel M. Cassidy a proposé un amendement et le gouvernement veut proposer un amendement à l'article 47. J'essayais de déterminer si les articles 46 et 47 sont suffisamment liés . . .

Mme Copps: Monsieur le président, ne pourrions-nous pas réserver l'amendement de M. Cassidy et passer à l'article 47?

L'article 46 est réservé.

Le président: J'ai relu l'article 47 pour essayer de déterminer s'il est lié à l'article 46. Je n'en ai pas l'impression.

M. Lewis: Le seul but de cet article c'est de préciser, pour des raisons d'ordre technique, qu'il s'agit de trois employeurs distincts.

Le président: D'accord. Voulez-vous proposer la motion, monsieur Turner?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, j'aimerais que l'on mette le terme employeur au pluriel. Je

[Text]

that subclause 47.(1) of Bill C-45 be amended by striking out line 19 and substituting the following therefor:

employers and the other to consist of

Amendment agreed to

Clause 47 as amended agreed to

The Chairman: The next one is clause 52. Can someone remember clearly why we stood that one?

Ms Copps: We stood it because it was subject to clause 55, and clause 55 was under dispute. I think I have an amendment to clause 55.

The Chairman: I wonder at this point now whether we are not far enough in. Ms Copps, do you want to start your amendment on clause 55?

Ms Copps: Sure, we may as well deal with clause 55 and then go back to clause 52. My amendment basically suggests that under clause 55, lines 4 to 8 be struck out and the following substituted. What I am doing is I am conferring on the arbitration process the possibility of looking at all other areas, with the exception of the term or condition of employment. In other words, this is a prohibitive clause, because it says that all of these items cannot be referred to arbitration. By deleting "appraisal, promotion, appointment, demotion, transfer, lay-off or release", I am suggesting the only thing that cannot be the subject of arbitration is the term or condition of employment.

• 1725

The Chairman: Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, I think what Ms Copps is trying to do is to make everything that is negotiable arbitrable. I am sorry, but I have the wrong one.

Ms Copps: No, that is right.

Mr. Lewis: Staffing issues, bargainable and arbitrable, once again is something that is not in the PSSRA. I think we should not forge ahead on this, but let them do their thing. As Mr. Hnatyshyn said, if they make the change, we will make the change.

The Chairman: Does anyone else wish to speak on it?

Ms Copps: Perhaps I would just ask for a clarification, because in the analysis that was done under PSSRA... Clause 55 is quite different from the PSSRA. If you would be interested in adopting the PSSRA wording, I would be most happy to propose that, too. In Bill C-45, under the analysis, that clause 55 has been omitted; and in PSSRA, arbitral awards can deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements and standards of discipline. In any case, we can first deal with this amendment that is before us; I would then be prepared to move another amendment to deal with a duplication of the PSSRA, if the committee feels it would be appropriate. Anyway, why do we not just deal with my...?

[Translation]

propose que le paragraphe 47.(1) du projet de loi C-45 soit modifié par substitution, à la ligne 19, de ce qui suit:

intérêts des employeurs et ceux des employés

L'amendement est adopté.

L'article 47, tel qu'amendé, est adopté.

Le président: Nous passons maintenant à l'article 52. Quelqu'un se souvient-il pourquoi nous avons réservé cet article?

Mme Copps: Nous l'avons réservé parce qu'il est lié à l'article 55 et que cet article est contesté. Je crois avoir un amendement à l'article 55.

Le président: Je me demande si nous ne sommes pas allés assez loin. Madame Copps, voulez-vous proposer votre amendement à l'article 55?

Mme Copps: Bien sûr, nous pouvons très bien terminer l'article 55 puis retourner à l'article 52. Je propose essentiellement que l'article 55 soit modifié par substitution, aux lignes 4 à 9, de ce qui suit. Je propose que toutes ces questions, à l'exception des modalités d'emploi, puissent faire l'objet d'arbitrage. En d'autres termes, dans l'article proposé, on a pros crit l'évaluation, la promotion, la nomination, la démotion, la mutation, le congédiement et la mise à pied. Or, je propose que seules les conditions d'emploi soient exclues de la liste des questions pouvant faire l'objet d'arbitrage.

Le président: Monsieur Lewis.

M. Lewis: Monsieur le président, M^{me} Copps tente essentiellement à faire de toutes ces questions des objets éventuels d'arbitrage. Je suis désolé, mais j'ai dû me tromper d'article.

Mme Copps: Non, vous avez le bon article.

M. Lewis: Les questions de dotation, pouvant faire l'objet de négociations collectives et d'arbitrage, ne sont pas prévues dans la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique. À mon avis, il ne faudrait pas pousser de l'avant mais il faudrait plutôt les laisser agir. S'ils font des modifications, comme l'a dit M. Hnatyshyn, nous pourrions alors en faire de notre côté.

Le président: Y a-t-il d'autres interventions?

Mme Copps: Je voudrais avoir un éclaircissement. Une étude comparative de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique et le projet de loi a révélé que l'article 55 proposé est très différent de son équivalent dans la Loi. Or, si la disposition dans la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique vous intéresse, il me ferait plaisir d'en faire une proposition. Cette étude comparative a révélé que dans le Bill C-45, on n'a pas prévu de disposition équivalente à l'article 55. En vertu de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique, les décisions arbitrales peuvent porter sur les taux salariaux, les heures de travail, les congés et les normes disciplinaires. Quoi qu'il en soit, nous sommes saisis de cet amendement et nous pouvons en disposer d'abord. Ensuite, je serais prête à proposer un amendement subséquent portant

[Texte]

Amendment negatived

The Chairman: Do you have another amendment to go to this clause, Ms Copps?

Ms Copps: Mr. Chairman, what I was going to do was to . . . but it may well be coming. I am not sure, although it seems to me that the president of Treasury Board indicated that . . . I am just looking at the analysis here between clause 55 and section 70 of the Public Service Staff Relations Act. I could amend it by deleting . . .

If what Mr. Lewis said is true, are any of these issues arbitrable under the Public Service Staff Relations Act, which are currently not arbitrable under the proposed legislation—i.e., appointments, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release? Are any of those arbitrable?

Mr. McCormick: No, they are not arbitrable.

Ms Copps: Given that you have already turned down my other thing, we might as well forge ahead.

The Chairman: At this time, we are halfway through clause 55. Mr. Cassidy has an amendment to clause 55. It is within a minute of 5.30 p.m., which I thought would be a reasonable closing time. Are we agreed that we shut down?

The committee will stand adjourned until 3.30 p.m. tomorrow, Room 307. Would you just make a note, please? We are having to move around because of the extensive committee work. We will reconvene tomorrow afternoon, Room 307, at 3.30 p.m., and we will be beginning in the middle of clause 55.

Thank you very much. The meeting is adjourned.

[Traduction]

sur la formule prévue dans la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique, si le Comité le juge nécessaire. Quoi qu'il en soit, nous pouvons déjà disposer de mon amendement . . .

L'amendement est rejeté.

Le président: Aviez-vous un autre amendement à apporter à cet article, madame Copps?

Mme Copps: Monsieur le président, il serait peut-être inutile que je . . . Il me semble que le président du Conseil du Trésor avait indiqué son intention . . . Je regarde l'étude comparative de l'article 55 et de l'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Je pourrais amender l'article proposé en proposant la radiation . . .

D'après M. Lewis, les questions pouvant faire l'objet d'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique, à savoir, les nominations, les évaluations, les promotions, les démissions, les mutations, les congédiements et les mises à pied, ne peuvent pas faire l'objet d'arbitrage en vertu du projet de loi, n'est-ce pas?

M. McCormick: Non, ces questions ne peuvent pas faire l'objet d'arbitrage.

Mme Copps: Puisque vous avez déjà rejeté mon amendement antérieur, autant poursuivre.

Le président: Nous avons étudié la moitié de l'article 55. M. Cassidy a un amendement à apporter à cet article. Or, il est 17h29, le moment opportun de lever la séance, peut-être. Etes-vous d'accord pour lever la séance?

La séance est levée jusqu'à demain, à 15h30; veuillez noter que nous allons nous réunir dans la pièce 307; en effet à cause de la charge de travail importante des Comités, nous sommes dans l'obligation de changer de salle fréquemment. Nous reprendrons donc l'examen de l'article 55 à 15h30 demain dans la pièce 307.

Merci beaucoup. La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES/TÉMOINS

At 11:00 a.m.

From the Public Service Staff Relations Board:

Mr. John McCormick, General Counsel.

From the Department of Justice:

Mr. Peter Johnson, General Counsel—Legislation.

From the Department of Labour:

Mr. Fred Chilton, Program Analyst—Conditions of Work,
Employment Relations and Conditions of Work.

Mr. Marcel Tremblay, Program Consultant.

At 3:30 p.m.

From the Public Service Staff Relations Board:

Mr. John McCormick, General Counsel.

From the Department of Justice:

Mr. Peter Johnson, General Counsel—Legislation.

A 11 h 00

De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:

M. John McCormick, conseiller général.

Du ministère de la Justice:

M. Peter Johnson, avocat général—Législation.

Du ministère du Travail:

M. Fred Chilton, analyste de programme—Conditions de travail, Relations en matière d'emploi et conditions de travail.

M. Marcel Tremblay, Conseiller en matière de programme.

A 15 h 30

De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:

M. John McCormick, conseiller général.

Du ministère de la Justice:

M. Peter Johnson, avocat général—Législation.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 9

Fascicule n° 9

Wednesday, June 11, 1986

Le mercredi 11 juin 1986

Chairman: Jack Ellis

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

BILL C-45

PROJET DE LOI C-45

An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons

Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JUNE 11, 1986

(16)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 3:36 o'clock p.m. this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Public Service Staff Relations Board: John McCormick, General Counsel. *From the Department of Justice:* Gérard Bertrand, Chief—Legislative Counsel and Peter Johnson, General Counsel—Legislation.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 55.

Michel Cassidy moved,—That Clause 55 be amended by striking out lines 4 to 12, on page 30, and substituting the following therefor:

“An arbitral award shall deal with any term or condition of employment that was the subject of negotiations between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof, including the standards, procedures or processes governing the appointments, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees,”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 4.

And the question being put on Clause 55, it was carried on division.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 61.

Michael Cassidy moved,—That Clause 61 be amended by adding immediately after line 42, on page 32, the following new sections 61.1 to 61.12:

61.1 Where the parties to collective bargaining have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment of employees in the relevant bargaining unit may be embodied in a collective agreement, either party may, by notice in writing to the Chairman, request the establishment of a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute.

61.2. (1) Where, in respect of a dispute,

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 11 JUIN 1986

(16)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 15 h 36, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présent: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper et Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: John McCormick, conseiller général. Du ministère de la Justice: Gérard Bertrand, chef, conseil législatif; Peter Johnson, avocat général—Legislation.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 55.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 55 soit modifié en retranchant les lignes 4 à 12, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«(2) Sont incluses dans le champ des décisions arbitrales les conditions d'emploi qui ont fait l'objet de négociations entre les parties avant que l'arbitrage n'ait été demandé à leur sujet, notamment les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 4.

L'article 55 est mis aux voix et adopté avec voix dissidente.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 61.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 61 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 32, les nouveaux articles 61.1 à 61.12 que voici:

61.1 Lorsque les parties à des négociations collectives ont négocié collectivement de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais n'ont pu se mettre d'accord, en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation en cause, sur aucune condition d'emploi pouvant être incluse dans une convention collective, l'une ou l'autre partie peut, par avis écrit au Président, demander l'établissement d'un bureau de conciliation chargé de l'enquête et de la conciliation du différend.

61.2 (1) Lorsque, relativement à un différend,

(a) any conciliator that may have been appointed under section 40 has made a final report to the Chairman that he has been unable to assist the parties in reaching agreement, and

(b) either party has requested the establishment of a conciliation board, the Chairman shall establish a board for the investigation and conciliation of the dispute unless it appears to him, after consultation with each of the parties, that the establishment of such a board is unlikely to serve the purpose of assisting the parties in reaching agreement, in which case the Chairman shall forthwith notify the parties in writing of his intention not to establish such a board.

(2) In any case not provided for under subsection (1), the Chairman may establish a board for the investigation and conciliation of a dispute where it appears to him that the establishment of such a board may serve the purpose of assisting the parties in reaching agreement, and that without the establishment of such a board the parties are unlikely to reach agreement, but before establishing such a board the Chairman shall notify the parties of his intention to do so.

61.3 (1) A conciliation board shall consist of three members appointed in the manner provided in this section.

(2) When a conciliation board is to be established, the Chairman shall by notice require each of the parties, within seven days from the receipt of such notice, to nominate one person each to be a member of the conciliation board and upon receipt of the nomination within those seven days the Chairman shall appoint the persons so nominated as members of the conciliation board.

(3) If either of the parties fails to nominate a person within seven days from the receipt by it of the notice referred to in subsection (2), the Chairman shall appoint as a member of the conciliation board a person he deems fit for the purpose, and such member shall be deemed to have been appointed on the nomination of that party.

(4) The two members appointed under subsection (2) and (3) shall, within five days after the day on which the second of them was appointed, nominate a third person who is ready and willing to act, to be chairman of the conciliation board, and the Chairman shall thereupon appoint such person as the chairman of the conciliation board.

(5) If the two members appointed under subsection (2) or (3) fail to make such a nomination within five days after the second of them was appointed, the Chairman shall forthwith appoint as the chairman of the conciliation board a person he deems fit for the purpose.

(6) Section 61 applies *mutatis mutandis* in relation to the qualification of persons to act as members of a conciliation board.

(7) The members of a conciliation board are entitled to be paid such *per diem* or other allowances with respect to the performance of their duties under this Act as may be fixed by the Governor in Council.

61.4 Where any vacancy occurs in the membership of a conciliation board before the board has reported its findings and recommendations to the Chairman, the vacancy shall be

a) un conciliateur qui peut avoir été nommé en vertu de l'article 40 a fait au président un rapport définitif indiquant qu'il a été incapable d'aider les parties à se mettre d'accord, et que

b) l'une des parties a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation, le Président doit établir un bureau chargé de l'enquête et de la conciliation du différend à moins qu'il ne lui apparaisse, après consultation avec chacune des parties, que l'établissement d'un tel bureau ne peut vraisemblablement pas aider les parties à se mettre d'accord, auquel cas le Président doit aussitôt adresser aux parties un avis écrit de son intention de ne pas établir un tel bureau.

(2) Dans tout cas non prévu au paragraphe (1), le Président peut établir un bureau chargé de l'enquête et de la conciliation d'un différend lorsqu'il lui semble que l'établissement d'un tel bureau peut aider les parties à se mettre d'accord et que, sans l'établissement d'un tel bureau, elles ne se mettront vraisemblablement pas d'accord. Toutefois, avant d'établir un tel bureau, le Président doit notifier aux parties son intention d'y procéder.

61.3 (1) Un bureau de conciliation comprend trois membres nommés de la façon prévue au présent article.

(2) Lorsqu'un bureau de conciliation doit être établi, le Président doit au moyen d'un avis requérir chacune des parties, dans les sept jours à compter de la réception de l'avis, de choisir une personne pour être membre du bureau de conciliation. Sur réception des choix faits dans ce délai de sept jours, le Président doit nommer les personnes ainsi choisies membres du bureau de conciliation.

(3) Si l'une des parties omet de choisir une personne dans les sept jours à compter de la réception par elle de l'avis mentionné au paragraphe (2), le Président nomme membre du bureau de conciliation une personne qu'il estime apte à occuper cette charge. Ce membre est réputé avoir été nommé sur le choix de cette partie.

(4) Les deux membres nommés en vertu des paragraphes (2) ou (3) choisissent, dans les cinq jours qui suivent celui où le second d'entre eux est nommé, pour faire fonction de président du bureau de conciliation, une troisième personne disposée à agir en cette qualité. Dès lors, le Président nomme cette personne président du bureau de conciliation.

(5) Si les deux membres nommés aux termes des paragraphes (2) ou (3) omettent de faire un tel choix dans les cinq jours qui suivent la nomination du second d'entre eux, le Président doit immédiatement nommer président du bureau de conciliation une personne qu'il estime apte à occuper cette charge.

(6) L'article 61 s'applique *mutatis mutandis* aux qualités requises pour être membre d'un bureau de conciliation.

(7) Les membres d'un bureau de conciliation ont droit de recevoir, pour l'accomplissement de leurs fonctions aux termes de la présente loi, les allocations journalières ou autres que peut fixer le gouverneur en conseil.

61.4 S'il se produit une vacance parmi les membres d'un bureau de conciliation avant que le bureau ait fait rapport au Président de ses conclusions et de ses recommandations,

filled by the Chairman by appointment in the manner provided in section 80 for the selection of the person in respect of whom the vacancy arose.

61.5 (1) Forthwith upon the establishment of a conciliation board, the Chairman shall notify the parties of its establishment and of the names of its members.

(2) Upon the notification of the parties by the Chairman of the establishment of a conciliation board, it shall be conclusively presumed that the conciliation board described in the notice has been established in accordance with this Act, and no order shall be made or process entered, and no proceedings shall be taken in any court, to question the establishment of the conciliation board or to review, prohibit or restrain any of its proceedings.

61.6 Forthwith upon the establishment of a conciliation board, the Chairman shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman, and the Chairman may, either before or after the report to him of its findings and recommendations, amend such statement by adding thereto or deleting therefrom any matter he deems necessary or advisable in the interest of assisting the parties in reaching agreement.

61.7 (1) A conciliation board shall, as soon as possible after the receipt by it of the statement referred to in section 61.6, endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement.

(2) Except as otherwise provided in this Act, a conciliation board may determine its own procedure, but shall give full opportunity to both parties to present evidence and make representations.

(3) The chairman of a conciliation board may, after consultation with the other members of the board, fix the times and places of its sittings and shall notify the parties of the times and places so fixed.

(4) The chairman of a conciliation board and one other member constitute a quorum, but in the absence of a member at any sitting of the board the other members shall not proceed unless the absent member has been given reasonable notice of the sitting.

(5) A decision of a majority of the members of a conciliation board on any matter referred to it is a decision of the board thereon.

(6) The chairman of a conciliation board shall forward to the Chairman a detailed statement signed by him of the sittings of the conciliation board and of the members and witnesses present at each sitting.

61.8 A conciliation board has all the powers of the Board set out in paragraphs 15(a) to (e) and, in addition, may authorize any person to exercise any of the powers of the conciliation board as set out in paragraphs 15(b) to (e), and report to the conciliation board thereon.

61.9 (1) A conciliation board shall, within fourteen days after the receipt by it of the statement referred to in section 61.6 or within such longer period as may be agreed upon by

le Président doit pourvoir à la vacance par une nomination de la manière prévue à l'article 80 pour le choix du titulaire du poste vacant.

61.5 (1) Immédiatement après l'établissement d'un bureau de conciliation, le Président doit aviser les parties de son établissement et leur communiquer les noms de ses membres.

(2) Dès que le Président a notifié aux parties l'établissement d'un bureau de conciliation, il doit être présumé d'une façon concluante que le bureau de conciliation décrit dans l'avis a été établi en conformité de la présente loi. Aucune ordonnance ne doit être rendue, aucun moyen mis en oeuvre, aucune procédure instituée devant un tribunal quelconque pour contester l'établissement du bureau de conciliation, ou pour examiner, interdire ou restreindre son activité.

61.6 Immédiatement après l'établissement d'un bureau de conciliation, le Président doit lui remettre le relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Le Président peut, avant ou après la transmission à lui faite dudit rapport, modifier ce relevé en y ajoutant ou en retranchant toute question qu'il estime nécessaire ou opportun d'inclure ou d'omettre pour aider les parties à se mettre d'accord.

61.7 (1) Un bureau de conciliation doit, aussitôt que possible après avoir reçu le relevé visé à l'article 61.6, s'efforcer de mettre les parties d'accord sur les questions indiquées dans le relevé.

(2) Sous réserve de la présente loi, un bureau de conciliation peut établir la procédure qui le régit, en laissant toutefois aux deux parties l'occasion de présenter leurs moyens de preuve et de faire valoir leur point de vue.

(3) Le président d'un bureau de conciliation peut, après avoir consulté les autres membres du bureau, fixer les heures et les lieux de ses séances. Il doit notifier aux parties les heures et les lieux ainsi fixés.

(4) Le président du bureau de conciliation et un autre membre constituent le quorum. Toutefois pendant l'absence d'un membre à quelques séances du bureau, les autres membres ne peuvent agir que si l'absent a reçu un avis raisonnable de la tenue de la séance.

(5) Une décision de la majorité des membres d'un bureau de conciliation sur toute question qui lui est soumise constitue une décision du bureau à cet égard.

(6) Le président d'un bureau de conciliation doit envoyer au Président, après l'avoir signé, un relevé détaillé des séances du bureau de conciliation et des membres et des témoins qui étaient présents à chaque séance.

61.8 Un bureau de conciliation possède tous les pouvoirs de la Commission, énumérés aux alinéas 15a) à e). Il peut en outre autoriser quiconque à exercer n'importe lequel ou lesquels des pouvoirs du bureau de conciliation qu'énumèrent les alinéas 15b) à e) et faire à ce sujet rapport au bureau de conciliation.

61.9 (1) Un bureau de conciliation doit, dans les quatorze jours qui suivent la réception par lui du relevé visé à l'article 61.6 ou dans tel délai plus long dont peuvent convenir les

the parties or determined by the Chairman, report its findings and recommendations to the Chairman.

(2) Subsection 43 (2) applies, *mutatis mutandis*, in relation to a recommendation in a report of a conciliation board.

(3) After a conciliation board has reported to the Chairman its findings and recommendations on the matters set forth in the statement referred to in section 61.6, the Chairman may direct it to reconsider and clarify or amplify its report or any part thereof, or to consider and report on any matter added to such statement pursuant to that section, except that in any such case the report of the conciliation board shall be deemed to have been received by the Chairman notwithstanding that the reconsidered report or the report on the added matter, as the case may be, has not been received by him.

61.10 On receipt of the report of a conciliation board, the Chairman shall forthwith cause a copy thereof to be sent to the parties and may cause the report to be published in such manner as he sees fit.

61.11 No report of a conciliation board, and no testimony or proceedings before a conciliation board, are receivable in evidence in any court in Canada except in the case of a prosecution for perjury.

61.12 Where at any time before a conciliation board has made its report the parties so agree in writing, a recommendation made by a conciliation board is binding on the parties, subject to and for the purposes of this Act, and shall be given effect to accordingly.

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: I have serious doubts with regard to the proposed amendment of the Honourable Member for Ottawa Centre. (Mr. Cassidy).

What the Honourable Member is proposing to do is to add immediately after line 42, on page 32, new sections 61.1 to 61.12 for the establishment of conciliation boards.

I have studied the amendment carefully and must state that I cannot accept it on the following grounds:—

1. It seems to me that the Honourable Member has been inspired by the substance of the sections on conciliation boards from the Public Service Staff Relations Act and is attempting to introduce them in this bill by way of an amendment. He is introducing a new proposition which goes beyond the scope of the bill.
2. Furthermore, there is provision in subclause 61.3(7) for payment to the members of the conciliation board. This would involve expenditure of money which has not been sanctioned by the Royal Recommendation.

Therefore, according to citations 773(1), on page 233 and citation 540, on page 181, Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition, I regret to advise the Member that the amendment is not admissible.

Whereupon, Michael Cassidy appealed from the decision of the Chairman.

parties ou qui peut être fixé par le Président, communiquer ses conclusions et ses recommandations au Président.

(2) Le paragraphe 43(2) s'applique, *mutatis mutandis*, relativement à une recommandation d'un rapport d'un bureau de conciliation.

(3) Après qu'un bureau de conciliation a communiqué au Président ses conclusions et ses recommandations sur les questions énumérées dans le relevé mentionné à l'article 61.6, le Président peut lui ordonner d'examiner à nouveau et d'élucider ou de développer l'ensemble ou une partie de son rapport, ou d'examiner toute question ajoutée à ce relevé comme le prévoit ledit article et de présenter un rapport à cet égard. Toutefois, en ces circonstances, le Président est réputé avoir reçu le rapport du bureau de conciliation même s'il n'a pas reçu le rapport reconsidéré ou le rapport visant la question complémentaire, selon le cas.

61.10 Dès la réception du rapport d'un bureau de conciliation, le Président doit immédiatement en faire adresser une copie aux parties et peut faire publier le rapport de la manière qu'il estime appropriée.

61.11 Aucun rapport d'un bureau de conciliation ni aucun témoignage recueilli ni aucune procédure intervenue devant un bureau de conciliation ne sont recevables à titre de preuve devant les tribunaux du Canada, sauf en cas de poursuite pour parjure.

61.12 Lorsque, avant qu'un bureau de conciliation ait fait son rapport, les parties en conviennent par écrit, une recommandation faite par un bureau de conciliation lie les parties sous réserve et aux fins de la présente loi, et il doit y être donné suite en conséquence.

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: J'ai de graves réserves à l'endroit de l'amendement que propose l'honorable député d'Ottawa Centre, M. Cassidy.

En effet, l'honorable député propose d'ajouter à la suite de la ligne 30, page 32, les nouveaux articles 61.1 à 61.12 pour la constitution de bureaux de conciliation.

J'ai bien pesé l'amendement et j'avoue ne pouvoir l'entériner pour les motifs suivants:

1. Sauf erreur, l'honorable député s'inspire de l'esprit des articles que consacre aux bureaux de conciliation la *Loi des relations de travail dans la Fonction publique*, articles qu'il cherche à introduire dans le présent projet de loi par le biais d'un amendement. Il apporte ainsi une nouvelle proposition, étrangère d'ailleurs au projet de loi.
2. Et qui plus est, le paragraphe 61.3(7) prévoit pour les membres d'un bureau de conciliation des allocations que n'a pas sanctionnées la recommandation royale.

M'appuyant en cela sur le commentaire 773(1) du Beauchesne, cinquième édition, page 233, et le commentaire 540, page 181, il me faut, à regret, informer le député que l'amendement est irrecevable.

Là-dessus, Michael Cassidy appelle de la décision du président.

The question being put by the Chairman.

Shall the decision of the Chair be sustained?

It was, by a show of hands, decided in the affirmative: Yeas: 5; Nays: 1.

And the question being put on Clause 61, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 62.

Sheila Copps moved,—That Clause 62 be amended by striking out line 1, on page 33, and substituting the following therefor:

“62(1) Where any employee, or where the collective agreement exists, the bargaining agent of any employee, feels himself”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negated: Yeas: 2; Nays: 4.

On motion of Barry Turner, it was agreed,—That Clause 62 be amended by striking out lines 16 to 18, on page 33, and substituting the following therefor:

“he is entitled, subject to”

Sheila Copps moved,—That Clause 62 be amended by striking out lines 23 to 30, on page 33, and substituting the following therefor:

“(2) an employee is not entitled to present any grievance unless he has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies.”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negated: Yeas: 1; Nays: 5.

And the question being put on Clause 62, as amended, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 63.

Claudy Mailly moved,—That Clause 63 be amended by striking out lines 8 to 10, on page 34, and substituting the following therefor:

“agreement or an arbitral award,

(b) disciplinary action against the employee resulting in suspension or a financial penalty,

(c) the termination of employment of the employee, other than rejection on probation in respect of an initial appointment,

(d) demotion of the employee,

(e) where the employee has been denied an appointment, the employer's evaluation of the skill, fitness and ability of the employee with respect to the employee's qualification for the appointment, or

(f) subject to subsection 5(3), the employer's classification of the employee.”

And debate arising thereon;

Sheila Copps moved an amendment to the amendment by deleting subparagraph (f).

Le président met aux voix la question suivante:

La décision du président est-elle confirmée?

Il en est décidé par l'affirmative par vote à main levée comme suit: Pour: 5; Contre: 1.

L'article 61 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 62.

Sheila Copps propose,—Que l'article 62 soit modifié en retranchant la ligne 1, page 33, et en y substituant ce qui suit:

«62. (1) Tout employé, ou son agent négociateur, a le droit, si aucun»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 4.

Sur motion de Barry Turner, il est convenu,—Que l'article 62 soit modifié en retranchant les lignes 1 à 4, page 33, et en y substituant ce qui suit:

«62. (1) Tout employé a le droit, sous réserve du paragraphe (2), de présenter un grief à tous les paliers»

Sheila Copps propose—Que l'article 62 soit modifié en retranchant les lignes 20 à 29, page 33, et en y substituant ce qui suit:

«(2) L'employé n'est admis à présenter de grief qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation visée par la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 1; Contre: 5.

L'article 62, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 63.

Claudy Mailly propose,—Que l'article 63 soit modifié en retranchant les lignes 9 à 11, page 34, et en y substituant ce qui suit:

«b) une mesure disciplinaire prise contre lui entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire;

c) son congédiement, à l'exception du renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;

d) sa rétrogradation;

e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste;

f) sous réserve du paragraphe 5(1), sa classification par l'employeur.»

Un débat s'engage;

Sheila Copps propose de modifier l'amendement en retranchant le sous-alinéa f).

After debate thereon, the question being put on the amendment to the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 4.

And the question being put on the amendment of Barry Turner, it was agreed to.

By unanimous consent, Clause 63 was allowed to stand.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 69.

Sheila Copps moved,—That Clause 69 be amended by striking out lines 6 to 9, on page 37.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 1; Nays: 4.

Doug Lewis moved,—That Clause 69 be amended by adding immediately after line 31, on page 37, the following:—

“(4) Where a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f) is referred to adjudication, the adjudicator's remuneration and expenses shall be borne equally by the parties.”

And debate arising thereon,

By unanimous consent, the amendment was allowed to stand.

By unanimous consent, Clause 69 was allowed to stand.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 74.

And the question being put on Clause 74, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 75.

And the question being put on Clause 75, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 85.

On motion of Barry Turner, it was agreed,—That Clause 85 be amended by striking out lines 23 to 25, on page 42, and substituting the following therefor:

“capacity, employs any person or has the direction or control of staff employed to”

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 87.

The question being put:

Shall Clause 87 carry?

It was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 88.

On motion of Doug Lewis, it was agreed,—That Clause 88 be amended by striking out lines 25 to 29, on page 43, and substituting the following therefor:

“(a) any reference in that Part to

(i) “arbitration” shall be read as a reference to adjudication within the meaning of Part I of this Act,

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 4.

Puis l'amendement proposé par Barry Turner est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, l'article 63 est réservé.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 69.

Sheila Copps propose,—Que l'article 69 soit modifié en retranchant les lignes 4 à 7, page 37.

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 1; Contre: 4.

Doug Lewis propose,—Que l'article 69 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 28, page 37, ce qui suit:

«(4) Les parties supportent à part égale la rémunération et les indemnités de l'arbitre dans les cas d'arbitrage de griefs portant sur les points visés aux alinéas 63(1)d), e) ou f).»

Un débat s'engage,

Par consentement unanime, l'amendement est réservé.

Par consentement unanime, l'article 69 est réservé.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 74.

L'article 74 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 75.

L'article 75 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 85.

Sur motion de Barry Turner, il est convenu,—Que l'article 85 soit modifié en substituant aux lignes 25 à 31, page 42, ce qui suit:

«d) le parlementaire qui, ès qualités, emploie ou qui a sous sa direction ou sa responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés aux services des membres de groupes parlementaires.»

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 87.

La question mis aux voix:

L'article 87 est-il adopté?

Il est adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 88.

Sur motion de Doug Lewis, il est convenu,—Que l'article 88 soit modifié en retranchant les lignes 13 à 18, page 43, et en y substituant ce qui suit:

«a) toute mention dans cette même partie:

(i) d'un «arbitrage» vaut mention d'un arbitrage au sens de la partie I de la présente loi,

(ii) the "Board" and "collective agreement" shall be read as references to those expressions as defined in section 3 of this Act, and

(iii) a "trade union" shall be read as a reference to an employee organization within the meaning of section 3 of this Act;"

And the question being put on Clause 88, as amended, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 89.

Michael Cassidy moved,—That Clause 89 be amended by adding immediately after line 5, on page 44, the following:

89.1 Should the Supreme Court determine, at some future date, that Parliamentary employees or a group of Parliamentary employees are eligible for certification pursuant to the Canada Labour Code; this Act will cease to apply with regard to them.

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: Mr. Cassidy, the wording of the amendment clearly indicates that your intent is to attach a hypothetical condition to this bill. It seems incomprehensible to me that any Act of Parliament should contain a hypothetical provision whereby the decision of the Supreme Court of Canada on certification will take supremacy over the bill.

I have come to the conclusion, therefore, that the proposed amendment would exceed the scope of the bill as read the second time by the House, and I wish to refer you to citation 773(1), page 233, Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition, which states an amendment is out of order if it goes beyond the scope of the bill, and this clearly does, and I so rule.

Whereupon, Michael Cassidy appealed from the decision of the Chairman.

The question being put by the Chairman:

Shall the decision of the Chair be sustained?

It was, by a show of hands, decided in the affirmative: Yeas: 5; Nays: 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 3.

After debate thereon, by unanimous consent, Clause 3 was allowed to stand.

During the course of the meeting, the witnesses answered questions.

At 5:45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 11:00 o'clock a.m., Thursday, June 12, 1986.

(ii) de la «Commission» et d'une «convention collective» vaut mention de ces termes au sens de l'article 3 de la présente loi,

(iii) d'un «syndicat» vaut mention d'une «organisation syndicale» au sens de l'article 3 de la présente loi;»

L'article 88, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 89.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 89 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 3, page 44, ce qui suit:

«89.1 Au cas où la Cour suprême jugerait ultérieurement que les employés du Parlement ou un groupe d'entre eux peuvent faire l'objet d'un agrément en vertu du Code canadien du travail, la présente loi cesserait de s'appliquer à eux.»

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: Monsieur Cassidy, les termes que vous employez dans l'amendement indiquent clairement votre intention d'attacher au présent projet de loi une condition hypothétique. Or je n'arrive pas à comprendre qu'une loi du Parlement puisse contenir une disposition hypothétique par laquelle la décision de la Cour suprême au sujet d'un agrément aurait préséance sur le projet de loi.

J'en conclus donc que l'amendement proposé serait étranger au projet de loi lu en deuxième lecture, par la Chambre, et je vous prie de vous reporter au commentaire 773(1), page 233, du Beauchesne, cinquième édition, qui déclare irrecevable un amendement s'il ne se rapporte pas au projet de loi ou s'il en dépasse la portée, ce qui est le cas ici. Je le déclare donc irrecevable.

Là-dessus, Michael Cassidy appelle de la décision du président.

Le président met aux voix la question suivante:

La décision du président est-elle confirmée?

Il en est décidé par l'affirmative par vote à main levée comme suit: Pour: 5; Contre: 1.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 3.

Après débat, par consentement unanime, l'article 3 est réservé.

Au cours de la séance, les témoins répondent aux questions.

A 17 h 45, le Comité s'ajourne jusqu'au jeudi 12 juin 1986, à 11 heures.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, June 11, 1986

• 1534

The Chairman: The meeting will come to order. We broke off last evening halfway through clause 55. By now I am sure Mr. Cassidy will know prior to that we stood a number of clauses in which he had an interest. I propose for the moment to go ahead and then we will come back to them.

Mr. Cassidy: We managed to get 54 clauses through yesterday, Mr. Chairman?

The Chairman: Let us hope we get the rest through today. I do not think we will be able to get through this.

Mr. Kempling: I had better stay awake.

The Chairman: We will see what we can do with it.

Mr. Cassidy: You are like a constituent who always wants more.

The Chairman: That is right: What have you done for me lately? That is exactly right.

On clause 55 *Award not to require legislative implementation*

The Chairman: Mr. Cassidy, you have an amendment for clause 55.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, let me look at what is happening here.

• 1535

The Chairman: I suggest, Mr. Cassidy, you might want to speak to your amendment.

Mr. Cassidy: Yes, Mr. Chairman. I believe it has been agreed that in view of Sheila's engagement we may stand certain clauses.

The Chairman: We will stand the odd one as we go.

Mr. Cassidy: Would you be kind enough to tell me the clause we are at, please?

The Chairman: We are on clause 55, and we have a motion by you, Mr. Cassidy, to amend clause 55 which, you will be happy to know, we have no trouble with. You are asking that we strike out lines 4 to 12 on page 30 and substitute therefor:

An arbitral award shall deal with any term or condition of employment that was the subject of negotiations between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof, including the standards, procedures or processes governing the appointments, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.

Now that has introduced it for you, I will let you speak to it.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 11 juin 1986

Le président: La séance est ouverte. Hier soir, lorsque nous nous sommes arrêtés, nous en étions à la moitié de l'article 55. Mais avant d'en arriver là, M. Cassidy doit savoir que nous avons réservé un certain nombre d'articles qui l'intéressent particulièrement. Je vous propose de continuer pour l'instant, pour revenir plus tard sur ces articles.

M. Cassidy: Monsieur le président, nous avons réussi à adopter 54 articles hier?

Le président: Espérons que nous terminerons aujourd'hui. Cela dit, j'en doute.

M. Kempling: Il va falloir que j'essaie de ne pas m'endormir.

Le président: Nous verrons où cela nous mène.

M. Cassidy: Vous ressemblez à un électeur, vous voulez toujours plus.

Le président: Exactement. Qu'est-ce que vous avez fait pour moi dernièrement? Précisément.

Article 55—*Décision ne doit pas nécessiter une mesure législative*

Le président: Monsieur Cassidy, vous avez un amendement à l'article 55.

M. Cassidy: Monsieur le président, voyons ce dont il est question.

Le président: Monsieur Cassidy, vous avez peut-être des explications à donner sur votre amendement.

M. Cassidy: Oui, monsieur le président. Puisque Sheila est obligée de partir, nous avons convenu, je crois, de réserver certains articles.

Le président: Nous en réserverons, le cas échéant, au fur et à mesure.

M. Cassidy: Pouvez-vous me dire à quel article nous en sommes, s'il vous plaît?

Le président: Nous en sommes à l'article 55, et nous avons une motion de votre main, monsieur Cassidy, pour modifier l'article 55, qui nous pose des problèmes, ce qui doit vous faire plaisir. Vous voulez que nous remplaçons l'article 55.(2) par ce qui suit:

Sont incluses dans le champ des décisions arbitrales les conditions d'emploi qui ont fait l'objet de négociations entre les parties avant que l'arbitrage n'ait été demandé à leur sujet, notamment les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés.

Maintenant que je l'ai lu pour vous, je vous donne la parole.

[Texte]

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, the mysterious processes by which this one is acceptable and the others are not, I will not ask, for fear of getting you to change your mind.

The Chairman: No, no.

Mr. Cassidy: What I would like to say, in fact what I would like to ask, since we are at clause 55 and since this is an amendment to the second subclause, is whether Mr. McCormick could give us some guidance. In the relevant section of the Public Service Staff Relations Act there is another clause which has been omitted here, and I wonder if he could explain the reasons for that. It is the one which states the areas that an arbitral award will cover.

This is a technical matter. It has been raised with me by one of the union representatives, and my answer to him was that I just did not know the answer to it.

I believe it is subsection 70(1), or something like that.

Mr. John McCormick (General Counsel, Public Service Staff Relations Board): Yes, subsection 70(1) of the PSSRA has not been included in Bill C-45.

Mr. Cassidy: Mr. Johnson, can you say what the reason is for that?

Mr. Peter Johnson (General Counsel, Legislation, Department of Justice): I do not know.

Mr. Cassidy: I am sorry, Mr. McCormick, I beg your pardon.

Mr. McCormick: I am not sure of the reason, other than to indicate that subsection 70(1) is a very restrictive subsection under the Public Service Staff Relations Act. It has been judicially determined that an arbitral award under the PSSRA may only deal with the matters enumerated there; that is, rates of pay, hours of work, leave entitlements or standards of discipline, so that is a very limiting or restricting factor.

Mr. Cassidy: The "may" becomes an "only", is that correct?

Mr. McCormick: It has been judicially interpreted to mean that.

Mr. Cassidy: So in that case the effect of the omission is to leave a slightly wider area of arbitration for the House of Commons employees than exists now at least for the—

Mr. McCormick: What the omission means now is that the scope of arbitration under Bill C-45 is identical to the scope of negotiations under the conciliation strike proceeding under the PSSRA.

Mr. Cassidy: I do not believe that is the case because—

Mr. McCormick: Yes, that is the effect of the two.

[Traduction]

M. Cassidy: Monsieur le président, de crainte de vous voir changer d'avis, je ne vous demanderai pas pour quelle raison mystérieuse cet amendement est recevable, pendant que d'autres ne le sont pas.

Le président: Non, non.

M. Cassidy: Cela dit, puisque nous en sommes à l'article 55, et puisqu'il s'agit d'un amendement au deuxième alinéa, j'aimerais que M. McCormick nous donne certaines indications. Dans l'article de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui s'applique, il y a une autre disposition qui a été omise ici, et je me demande pour quelle raison. C'est la disposition qui énumère les domaines qui peuvent faire l'objet d'une décision arbitrale.

C'est un détail technique; un des représentants syndicaux en a parlé, et je lui ai répondu que je ne connaissais pas la réponse.

Je crois qu'il s'agit de l'alinéa 70(1), ou quelque chose du genre.

M. John McCormick (conseiller général, Commission des relations de travail dans la Fonction publique): Oui, l'alinéa 70(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'a pas été repris dans le Bill C-45.

M. Cassidy: Monsieur Johnson, pouvez-vous m'expliquer pour quelle raison?

M. Peter Johnson (conseiller général, Législation, ministère de la Justice): Je ne sais pas.

M. Cassidy: Excusez-moi, monsieur McCormick, pardonnez-moi.

M. McCormick: Je ne connais pas la raison non plus, sinon que l'aliné 70(1) est une disposition très restrictive de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Judiciairement, on a déterminé qu'une décision arbitrale dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne pouvait s'appliquer qu'aux domaines énumérés, c'est-à-dire taux salariaux, heures de travail, congés autorisés ou normes disciplinaires, et par conséquent, c'est un facteur très contraignant, très limitant.

M. Cassidy: Le «peut» pourrait être remplacé par «uniquement», n'est-ce pas?

M. McCormick: C'est l'interprétation judiciaire qui a été donnée.

M. Cassidy: Par conséquent, en omettant cette disposition, on donne aux employés de la Chambre des communes un domaine d'arbitrage légèrement plus étendu que celui qui existe à l'heure actuelle, du moins pour...

M. McCormick: Cette omission signifie que la portée de l'arbitrage aux termes du Bill C-45 est identique à la portée des négociations dans le cadre des procédures de conciliation-grève aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Cassidy: Cela ne doit pas être le cas, car...

M. McCormick: Oui, ces deux dispositions ont cet effet.

[Text]

Mr. Cassidy: Oh, the conciliation proceedings under the PSSRA?

Mr. McCormick: Yes, that is correct.

Mr. Cassidy: I see, okay. So in other words, it is a matter of anything is negotiable except for the list which is in subclause 55.(2), is that correct? I mean anything is arbitrable and therefore there is a means of negotiating it.

Mr. McCormick: That is right.

Mr. Cassidy: Okay.

Mr. Chairman, if I can then deal with my amendment to subclause 55.(2). The effect of the amendment would be to take out the present subclause 55.(2) which prevents any arbitration with respect to the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, and effectively allows arbitration to cover these areas.

• 1540

I think members will realize anything is negotiable, but if you have no way of enforcing negotiation it is generally open to management to simply tell the employees seeking to get some movement in a particular subject to stuff it. These employees do not have the right to strike. I do not think the committee majority is going to allow the right to strike.

If they were in the private sector, such things as the way you handle appointments, appraisals or promotions could be negotiated. From time to time strikes have taken place on issues like that rather than the more conventional issues of pay, benefits and holidays. More often than people realize it is issues like that which really provoke employees more than whether they get an extra nickel or dime in their pay packet.

Because of concerns over classification and staffing actions which were raised repeatedly both in our public and in our in camera sessions during the hearing of testimony on this bill, the purpose here is to approach it directly rather than only partially. I think the proposed amendments from the government approach it only partially. They allow limited rights of arbitration for individuals, but they do not provide any means by which, as a group, employees who form a union can raise and try to settle these issues in a civilized way.

I think people look at the fact strikes and lockouts occur. Occasionally we all get shocked by such things as are happening with the Gainers' strike and lockout in Edmonton. The fact is that 96%, 97%, 99% of labour negotiations are settled without a strike or lockout. The process of communication between employers and employees, the management of the contract, is what most people involved in labour relations on both sides spend their time doing. The consequence is that you get a more productive and more effective workplace. There is a common way in which decisions accepted by the employees can be reached on issues which otherwise could fester, cause resentment or could cause problems.

[Translation]

M. Cassidy: Oh, les procédures de conciliation dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique?

M. McCormick: Oui, c'est exact.

M. Cassidy: Je vois, d'accord. Autrement dit, tout est négociable, à l'exception de la liste qui figure dans l'alinéa 55.(2), n'est-ce pas? Cela signifie que tout peut faire l'objet d'un arbitrage, et que, par conséquent, il y a un moyen de le négocier.

M. McCormick: Précisément.

M. Cassidy: D'accord.

Monsieur le président, dans ce cas, nous pourrions peut-être passer à mon amendement à l'alinéa 55.(2). Cet amendement remplacerait l'article 55.(2), qui empêche tout arbitrage dans les cas de nomination, évaluation, avancement, rétrogradation, mutation, mise en disponibilité ou renvoi d'employés, et établirait un droit d'arbitrage dans ces circonstances.

Les députés doivent savoir que tout est négociable, mais si vous n'avez aucun moyen d'imposer la négociation, très souvent, l'administration peut tout simplement envoyer au diable les employés qui essaient d'obtenir quelque chose dans un domaine. Ces employés n'ont pas le droit de grève. Je doute fort que la majorité du Comité autorise le droit de grève.

Si ces employés travaillaient dans le secteur privé, le nominations, évaluations ou promotions, entre autres, seraient négociables. On a vu des grèves sur des questions comme celles-ci qui sont moins conventionnelles que les salaires, les prestations et les vacances. Plus souvent que les gens ne le pensent, c'est en réalité ces circonstances-là qui provoquent le plus les employés, et non pas un hypothétique 5c. supplémentaire dans leur enveloppe de paie.

Pendant les audiences sur ce bill, à la fois en séance publique et en séance à huis clos, nous avons entendu beaucoup de préoccupations sur la classification et les opérations de dotation, et cette mesure veut aborder le problème directement, et non pas partiellement. Je pense que les amendements du gouvernement sont une démarche partielle. Ils accordent aux particuliers des droits limités à l'arbitrage, mais ils ne donnent au groupe d'employés qui décident de créer un syndicat aucune possibilité pour résoudre les différends d'une façon civilisée.

Les gens considèrent surtout qu'il y a des grèves et des lock-out. De temps en temps, des incidents comme la grève et le lock-out de Gainers, à Edmonton, nous choquent. Mais il fait n'en reste pas moins que 96, 97, 99 p. 100 des négociations syndicales aboutissent sans grève ni lock-out. Le processus de communication entre les employeurs et les employés, l'administration des contrats syndicaux, voilà ce qui occupe le plus les gens qui s'intéressent aux relations de travail, quel que soit le côté de la barrière où ils se trouvent. Tout cela rend le milieu de travail plus productif et plus efficace. Il y a souvent un terrain d'entente qui permet aux employés d'accepter des décisions qui empêchent la situation de s'envenimer, et qui évitent de nombreux problèmes et beaucoup de ressentiment.

[Texte]

We are talking about issues that have caused resentments and have caused problems among employees of the House of Commons. The purpose of this is to seek to ensure there is a means by which the unions that become certified—if some become certified—will be able to have meaningful discussions over these issues with the House of Commons. Then, if needs be, if they cannot get reasonable solutions, they can turn to arbitration. It is in the interests of both sides to resolve them. Arbitration is by its nature somewhat arbitrary; neither side can be sure an arbitrated solution is one they will be happy living with.

There is quite a powerful impetus, particularly in the areas covered here on labour and management in any situation, to try to resolve the issues directly rather than having somebody outside—who does not really know problems, has not lived and experienced them—to resolve them. Management has to administer a workplace and therefore does not really like to have the idea of somebody from outside telling them what they should do. It is better for them to arrive at a compromise they can live with.

The Chairman: Thank you, Mr. Cassidy. Mr. Turner, do you want to speak on this?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes. Michael, can you clarify what you mean in your amendment, at the third line, "the period before arbitration was requested"? I cannot fit it into a time frame of a case which might—

Mr. Cassidy: It means you get a commencement of bargaining. A formal notice is given usually by the union to management to say that they are ready to start bargaining. Then negotiations take place. If they do not resolve and they do not come out with a contract, there is a mechanism in the clauses we have passed by which the disagreement may be referred for arbitration. In the private sector they normally go to a strike. In the public sector, generally, they can go to arbitration or to conciliation on a strike, depending on which route has been chosen by the employees. We have chosen arbitration as the only route.

• 1545

The specific wording you question is the same wording as in lines 10, 11 and 12 of the bill that is proposed.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes, I see.

Mr. Cassidy: And it is just to confine it so that if an issue was not on the table at the time the matter went to arbitration, one side or the other cannot suddenly surprise the bargaining partner by asking the arbitrator to deal with something he had had no chance to deal with in negotiations.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes. Thank you.

The Chairman: Mr. Turner, any other comments?

Excuse me, ladies and gentlemen, I want to do this. I want to introduce Mr. McCormick and Mr. Johnson, Mr. Gérard Bertrand, Chief Legislative Counsel, Department of Justice. Thank you for coming, Mr. Bertrand. We appreciate your being here.

[Traduction]

Aujourd'hui, nous discutons de problèmes qui ont été cause de ressentiment parmi les employés de la Chambre des communes. Avec ce projet de loi, nous voulons donner aux syndicats qui sont accrédités, si toutefois certains le deviennent, les moyens de discuter utilement de ces problèmes avec la Chambre des communes. Ensuite, le cas échéant, s'il est impossible de parvenir à une solution raisonnable, ils peuvent faire appel à l'arbitrage. Et les deux parties ont intérêt à résoudre ces problèmes. Par sa nature même, l'arbitrage est quelque peu arbitraire, et aucune des parties ne peut être certaine d'obtenir une solution arbitrale satisfaisante.

Les gens préfèrent infiniment, surtout pour tout ce qui a trait à la main-d'œuvre et à l'administration, résoudre les problèmes directement au lieu de faire appel à quelqu'un de l'extérieur, quelqu'un qui ne connaît pas vraiment les problèmes, qui n'en a pas l'expérience, pour les résoudre. La direction doit administrer un lieu de travail, et par conséquent, l'idée de faire appel à quelqu'un de l'extérieur pour lui dicter un comportement n'est pas très séduisante. Il vaut beaucoup mieux parvenir à un compromis acceptable.

Le président: Merci, monsieur Cassidy. Monsieur Turner, vous avez quelque chose à ce sujet?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui. Michael, pouvez-vous préciser ce que vous entendez dans votre amendement, à la troisième ligne, par «avant que l'arbitrage n'ait été demandé»? Il ne peut y avoir de délai précis dans un cas...

M. Cassidy: Cela signifie que les négociations s'amorcent. Un préavis officiel est lancé, d'ordinaire par le syndicat à l'administration, pour les prévenir qu'ils sont prêts à commencer les négociations. Les négociations commencent alors. Si elles n'aboutissent pas à un contrat, les articles que nous avons adoptés contiennent des dispositions qui prévoient qu'on peut faire appel à un arbitre. Dans le secteur privé, d'ordinaire, cela finit par une grève. En règle générale, dans le secteur public, c'est le stade où on passe à l'arbitrage ou à la conciliation de grève, selon la solution qui a été choisie par les employés. Nous avons décidé que l'arbitrage était la seule option possible.

L'énoncé de votre question est identique à l'énoncé des lignes 10, 11 et 12 du bill.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui, je vois.

M. Cassidy: C'est une restriction, qui empêche une des parties de surprendre soudain l'autre partie en demandant à l'arbitre de régler un problème dont il n'avait pas été question au cours des négociations.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui. Merci.

Le président: Monsieur Turner, avez-vous d'autres observations?

Mesdames et messieurs, excusez-moi, il y a quelque chose que je dois faire. Je veux vous présenter M. McCormick et M. Johnson, M. Gérard Bertrand, conseiller législatif principal, ministère de la Justice. Monsieur Bertrand, merci d'être venu. Nous apprécions votre présence ici.

[Text]

Ms Copps: He is a heavyweight.

The Chairman: I am not sure that was a very kind remark, Ms Copps.

Ms Copps: Oh, that was a compliment to the Department of Justice.

Mr. Gérard Bertrand (Chief Legislative Counsel, Department of Justice): I will not make any comment at this time.

The Chairman: No, I would not if I were you.

All right, we have Mr. Cassidy's amendment, members of the committee.

Amendment negated.

Clause 55 agreed to on division.

The Chairman: Now, I have in front of me clauses 61, 62 and 63. I will tell you exactly how long it takes to get there legally and the way I drive.

May I have the advice of the committee as to whether you want to deal with clause 61, which finishes up division 3, or do you want to move right on to clause 62, where I have both Ms Copps and Mr. Cassidy?

Mr. Lewis: I suggest we move to Ms Copps' amendments.

The Chairman: We probably will be quick, in that I am going to have to rule it mostly out of order.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, clause 61 is essentially the opening up of the right to strike for the Parliament Hill employees.

The Chairman: That is right.

Mr. Cassidy: If you want to give it five minutes or three or four minutes just so that a few comments could be put on the record, whether you are intending to rule out of order or to allow it, and then we could bring it to a vote.

The Chairman: All right. Is everyone agreed?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Would you like to make your arguments, then, Mr. Cassidy?

On clause 61—*Authority to amend or vary award*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, this is a very lengthy amendment, but what it seeks to do is to insert into the act the option of having the access to conciliation and thence to a strike as a means of resolving this rule, rather than compel access to conciliation and thence to a strike as a means of resolving disputes; rather than compelling the employees in the House of Commons to be confined to arbitration as a means of settling disputes that are not resolved by collective bargaining.

• 1550

I think a lot of the arguments around this have already been put forward, Mr. Chairman. I think this is only part of the series of amendments necessary in order to put the Conciliation Board and strike option into the bill.

[Translation]

Mme Copps: C'est un gros bonnet.

Le président: Madame Copps, je ne sais pas si c'était très gentil.

Mme Copps: Oh, mais c'était un compliment pour le ministère de la Justice.

M. Gérard Bertrand (conseiller législatif principal, ministère de la Justice): Je m'abstiendrai de commenter.

Le président: J'en ferais autant à votre place.

Très bien, nous avons l'amendement de M. Cassidy.

L'amendement est rejeté.

L'article 55 est adopté sans unanimité.

Le président: Maintenant, nous passons aux articles 61, 62 et 63. Je vais vous expliquer notre itinéraire légal et vous dire combien de temps il faudra compter pour parvenir à destination.

C'est à vous d'en décider, est-ce que vous préférez étudier tout de suite l'article 61, qui termine un chapitre, ou bien passer immédiatement à l'article 62 pour lequel M^{me} Copps et M. Cassidy souhaitent intervenir?

M. Lewis: Je propose de passer aux amendements de M^{me} Copps.

Le président: Cela risque d'être assez rapide car je vais probablement devoir les déclarer irrecevables.

M. Cassidy: Monsieur le président, l'article 61 donne en fait le droit de grève aux employés de la Colline parlementaire.

Le président: Exactement.

M. Cassidy: Si vous pouvez nous accorder cinq minutes, ou bien trois ou quatre minutes, même si vous avez l'intention de le déclarer irrecevable, cela nous permettra de nous expliquer; vous pourrez ensuite passer au vote.

Le président: Très bien. Nous sommes d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Monsieur Cassidy, vous nous présentez vos arguments?

Article 61—*Pouvoir de modifier une décision arbitrale*

M. Cassidy: Monsieur le président, c'est un amendement très long, mais il introduit dans la loi l'option de la conciliation et par la suite, celle de la grève, au lieu d'obliger les employés de la Chambre des communes à se contenter de l'arbitrage pour régler les différends qui sont impossibles à régler par négociation collective.

Monsieur le président, je pense que la plupart des arguments en faveur de cette mesure ont déjà été avancés, et c'est un amendement, parmi d'autres, qui sont nécessaires pour

[Texte]

It is my view that not every cleaner, cook, or person driving a bus is essential in terms of maintaining the work of Parliament. I do not think there is dispute that the work of Parliament is essential, but the question is whether it is essential for legislation and committees or does it to extend to every pork chop we may happen to consume?

Ms Copps: Mr. Chairman, just on a point of order, I thought the amendment, or the clause which dealt with the strike, was a later clause.

The Chairman: It is referred to in clause 73. The point Mr. Cassidy makes is that this is a lead-in to the right to strike.

Ms Copps: Yes, but I think we should address the issue of conciliation at this point, and then address the right to strike at the appropriate clause, because this is dealing with a choice between conciliation and arbitration. The government may choose to support the option of conciliation as compared with arbitration, without necessarily endorsing the right to strike, so we should separate both issues.

The Chairman: Yes, except Mr. Cassidy has chosen to put them that way.

Ms Copps: Yes, but the right to strike issue is a different clause. We want to deal with the issues as they come up rather than re-discussing them every time, and I would like to discuss the conciliation aspect of his amendment.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am open to your ruling. We can skip this one and go on.

The Chairman: No, since we started it, I would like to clean up this. You have a long, detailed document here and, as you are aware, I am going to have to rule it out of order. I will give you a ruling on it very shortly.

Mr. Cassidy: In that case, I will conclude shortly in order to get my comments in before you bring gring down the chairman's guillotine.

The Chairman: Yes, get your comments in before I rule it out of order, then you can appeal it.

Mr. Cassidy: The bill does provide for conciliation in clauses 40 and 41, and the difference between what is provided there and what is proposed here is that this is a more complex and detailed process. The consequences are seen as being more severe and different in conciliation prior to a possible strike than in conciliation prior to arbitration.

If Sheila is concerned that there be access to conciliation, that access does exist. I would assume that although it has a 14-day term, there is some way by which the Chairman of the Public Service Staff Relations Act can extend the period of

[Traduction]

introduire dans le bill l'option de grève et le conseil de conciliation.

A mon avis, le personnel de nettoyage, les cuisiniers, les conducteurs d'autobus ne sont pas tous essentiels à la bonne marche du Parlement. Personne ne conteste le caractère essentiel du travail du Parlement, mais est-ce que cela touche seulement la législation et les comités, ou bien est-ce que cela va jusqu'à la dernière côtelette de porc que nous pouvons consommer?

Mme Copps: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Je croyais que l'amendement, ou du moins l'article sur la grève venait plus tard.

Le président: Il en est question à l'article 73. M. Cassidy nous explique que c'est une disposition qui introduit le droit de grève.

Mme Copps: Oui, mais pour l'instant, nous devrions nous occuper de la conciliation, et discuter du droit de grève lorsque nous en serons à cet article-là, car il y a la question d'un choix entre conciliation et arbitrage. Le gouvernement peut décider de retenir l'option conciliation par opposition à l'option arbitrage, sans forcément accepter le droit de grève; nous devons donc faire une distinction.

Le président: Oui, mais c'est M. Cassidy qui a choisi de les aborder de cette façon-là.

Mme Copps: Oui, mais le droit de grève est traité dans un autre article. Nous ferions beaucoup mieux d'aborder les questions au fur et à mesure qu'elles se présentent et non pas de répéter la discussion chaque fois; pour l'instant, j'aimerais bien discuter de la conciliation dans le cadre de cet amendement.

M. Cassidy: Monsieur le président, je m'en remets à vous. Nous pouvons passer cela et aller plus loin.

Le président: Non, puisque nous avons commencé. J'aimerais mieux en terminer. Vous avez ici un document très long et très détaillé, comme vous l'avez vu, et je suis forcé de le déclarer irrecevable. Je vais prononcer ma décision dans quelques instants.

M. Cassidy: Dans ce cas, je vais terminer très rapidement pour exposer tous mes arguments avant que la guillotine du président ne tombe.

Le président: Oui, présentez vos arguments avant que je déclare la motion irrecevable, vous pourrez ensuite faire appel.

M. Cassidy: Aux articles 40 et 41, le bill prévoit une procédure de conciliation, et la différence entre cette disposition et celle-ci, c'est qu'il s'agit d'un processus beaucoup plus complexe et beaucoup plus détaillé. Par conséquent, en cas de conciliation précédant une grève possible, les conséquences sont beaucoup plus sévères qu'en cas de conciliation précédant un arbitrage.

Si l'accès à la conciliation inquiète Sheila, cet accès existe bel et bien. J'imagine qu'en dépit du délai de 14 jours qui est imposé, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique peut prolonger la période de

[Text]

conciliation if the parties seem to be making progress but have not come to a conclusion.

To conclude, Mr. Chairman, I think the view taken by the committee should be to give the same rights to Parliament Hill employees as have been given to people working in the Public Service generally. That is the reason why this proposed amendment, clause 61, on conciliation leading to the right to strike, is there. I believe it is a matter of fundamental principle, and in a free society it has been demonstrated again and again that one of the essential marks of a free society is that working people have the right to withdraw their labour.

It is notable that in dictatorships, in military coups and that kind of thing, there are several areas where you see freedom being stifled very quickly. One of those areas is censorship of communications, newspapers and broadcasting. Another one is in a restraint of the rights of free collective bargaining and the rights of trade unions. This right to strike, which is partially embodied in this clause, is an essential part of that.

Although it is a late date, I hope members would be prepared to support the challenge I feel compelled to move.

• 1555

Mr. Chairman, if you say this goes beyond the scope of the bill, I will disagree with you. I will challenge it and after any other members have spoken, I would be happy to see it come to a vote.

The Chairman: I think that is what I will do. I have two people who wish to make comments, however, Mr. Turner and Mrs. Mailly.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I will be very brief. My understanding is that clause 61 of Bill C-45 parallels the Public Service Staff Relations Act.

The Chairman: Mrs. Mailly.

Mme Mailly: Monsieur le président, c'est ce que j'allais dire. Selon nos notes, l'article 61 du projet de loi C-45 est parallèle, ou précisément le même, que l'article 76 de la Loi qui régit les relations de travail de la Fonction publique. Je sympathise avec mon collègue. Mais je crois qu'on irait beaucoup plus loin que la loi nous le permet en ce moment. On nous apporte des amendements massifs à cette étape-ci. Peut-être que notre collègue voudrait, lors de l'étape du rapport, nous donner un peu plus de chance pour débattre ces choses. Il s'agit, aujourd'hui, d'un amendement de plusieurs pages. Je ne suis pas en mesure de le débattre tout de suite. De plus, si l'on considère qu'actuellement ces employés n'ont aucun droit, on apporte une amélioration. Avec les amendements qui bonifieront la Loi C-45, je crois qu'on offrira à nos employés, sur la Colline parlementaire, beaucoup plus de protection qu'ils en avaient. Mais je lui demande de présenter ses amendements à l'étape du rapport. Je suis certaine qu'il le fera d'ailleurs. On aura alors la chance de les débattre. C'est volumineux comme

[Translation]

consultation si les parties ne sont pas encore parvenues à une conclusion mais qu'elles semblent faire des progrès.

Pour conclure, monsieur le président, je pense que le Comité devrait décider d'accorder aux employés de la Colline parlementaire des droits dont l'ensemble des employés de la Fonction publique jouissent déjà. C'est l'objet de ce projet d'amendement à l'article 61, qui porte sur la conciliation avant la grève. À mon sens, il y va d'un principe fondamental, et dans une société libre, il est bien établi aujourd'hui, cela a été confirmé à d'innombrables reprises, une société ne saurait être libre si ses travailleurs n'ont pas le droit de refuser de travailler.

Il est intéressant de constater que dans une dictature, lorsqu'on assiste à des coups d'État militaires, et., la liberté est très vite attaquée sur certains fronts, entre autres, la censure des communications, des journaux et de la radiodiffusion. Un autre exemple, c'est la suppression des droits aux négociations collectives libres, et des droits syndicaux. Autrement dit, le droit de grève qui figure, entre autres choses, dans cet article.

Je sais qu'il est déjà tard pour adopter ce genre de modification, mais j'espère que les députés se sentiront obligés de relever ce défi.

Monsieur le président, si vous déterminez que cela dépasse la portée du projet de loi, je n'accepterai pas votre point de vue. Si telle est votre décision, je vais la contester, et une fois que d'autres membres se seront prononcés là-dessus, je voudrais que la question soit mise aux voix.

Le président: Eh bien, je crois que c'est justement ce que je vais faire. Mais avant de voter, il y a deux membres, M. Turner et M^{me} Mailly, qui voudraient parler.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je n'en ai pas pour longtemps. Mais je crois comprendre que le libellé de l'article 61 du projet de loi C-45 est le même que qu'on retrouve dans une disposition semblable de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Le président: Madame Mailly.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, that is precisely what I was about to say. According to my notes, section 61 of Bill C-45 is parallel, or, indeed, the same as section 76 of the Public Service Staff Relations Act. While I sympathize with my colleague, I believe we would be going much further than we are actually allowed to under the current legislation. We are making massive amendments at this stage. If our colleague is agreeable, perhaps when we reach the report stage, we could look at it again as we will have more opportunity to debate these matters. But today we are looking at an amendment several pages long. I am not in a position to debate it immediately. Furthermore, if we consider that at the present time, these employees have no rights whatsoever, this will still be an improvement. With the amendments we are passing to improve Bill C-45, I believe we will be offering our employees on Parliament Hill much more protection than they have had in the past. But I would ask him to bring forward these same amendments at the report stage. In any case, I am sure he will

[Texte]

amendements; ils nous empêcheraient d'avancer. Comme nous le disions hier, on veut que ce projet de loi soit complété au Comité demain soir. Je crois que les employés sur la Colline attendent cette protection qu'ils n'ont pas eu jusqu'ici.

The Chairman: Thank you very much, Mrs. Mailly. Ms Copps.

Ms Copps: I appreciate the intent of the amendments, but I intend to sustain the ruling of the Chair, given the respect I have for the Chair.

The Chairman: I will see if I have a quarter for that.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): She respects one out of twenty.

The Chairman: Members of the committee, what Mr. Cassidy is proposing to do is add, immediately after line 42 on page 32, subclauses to clause 61 for the establishment of conciliation boards.

I have to tell you that I cannot accept it. It seems to me the member has been inspired by the substance of the sections on conciliation boards for the Public Service Staff Relations Act and is attempting to introduce them into this bill by way of an amendment. He is introducing a new proposition which goes beyond the scope of the bill.

Furthermore, there is a provision in the amendment for payment to the members of the conciliation board, and this would provide an expenditure of money which has not been sanctioned by Royal Recommendation. According to paragraph 773.(1) on page 233 and paragraph 540 on page 181 of *Beauchesne's, Fifth Edition*, I regret to advise the member the amendment is not admissible. Having said that, I am quite prepared to have Mr. Cassidy challenge the ruling.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am sure you know I would be happy to remove that offending amendment, but I gather everything else would still offend you, so I will not pursue that.

I think you are correct. As you notice, the amendment simply brings in, virtually word for word, sections 77 to 89 of the Public Service Staff Relations Act. Mr. McCormick confirms that.

As I say, I hope members would be prepared to agree to uphold this challenge and let us debate this particular amendment, because I believe parliamentary employees should not be deprived of the basic right to strike, which is given to almost all other workers in Canada.

[Traduction]

do so. At that point, we will have the opportunity to debate them fully. These amendments are just too lengthy and complex for us to deal with right now; we will never be able to finish if we spend time on them at this point. As we were saying yesterday, we would like to have completed the clause by clause consideration in committee by tomorrow evening. And I believe employees on the Hill are anxiously awaiting the kind of protection they have not benefited from so far.

Le président: Merci beaucoup, madame Mailly. Madame Copps.

Mme Copps: Bien que je comprenne la raison pour laquelle ces amendements ont été proposés, j'ai l'intention d'appuyer la décision du président, étant donné le grand respect que j'ai pour ce dernier.

Le président: Je vais voir si je n'ai pas une pièce de 25c. pour vous remercier.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Elle ne respecte qu'environ un sur vingt.

Le président: Membres du Comité, M. Cassidy propose d'ajouter à l'article 61, immédiatement après la ligne 30, à la page 32, un certain nombre de paragraphes pour permettre l'établissement de bureaux de conciliation.

Malheureusement, je ne peux accepter cet amendement. Il me semble que le membre a dû s'inspirer des propositions relatives au bureau de conciliation de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et qu'il essaie maintenant de faire inclure ce genre de propositions dans le projet de loi C-45 en présentant des amendements à cette fin. Mais il s'agit d'une nouvelle proposition qui va au-delà de la portée du projet de loi.

De plus, l'amendement en question prévoit le paiement d'honoraires aux membres du bureau de conciliation, et cela imposerait une charge au Trésor qui n'est pas conforme à la recommandation royale. Aux termes du paragraphe 773.(1) à la page 233, et du paragraphe 540, à la page 181, de la cinquième édition de *Beauchesne*, je regrette d'avoir à aviser l'honorable député que son amendement n'est pas recevable. Ceci dit, je comprends très bien que M. Cassidy veuille contester ma décision.

M. Cassidy: Monsieur le président, comme vous le savez, je serai disposé à retirer l'amendement que vous considérez comme inapproprié, mais j'ai l'impression que le reste vous paraît tout aussi inapproprié, et ainsi, je vais simplement laisser tomber.

Je crois que vous avez raison. Comme vous l'avez constaté, cet amendement reprend, presque mot à mot, le libellé des articles 77 à 89 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. D'ailleurs, M. McCormick l'a confirmé.

Mais j'espère que les députés seront d'accord pour leur permettre de contester cette décision, afin que nous puissions débattre cet amendement. Car je suis convaincu qu'on ne devrait pas priver les employés parlementaires du droit fondamental de faire la grève, droit dont jouissent presque tous les autres travailleurs canadiens.

[Text]

[Translation]

• 1600

Ms Copps: But Mr. Cassidy is suggesting that this section deals with the right to strike. It does not. It is a different conciliation. If you are going to make comments on the record, I think you have to sustain them, that is all.

The Chairman: All right, I have made the ruling. The members have heard the decision for which the member has appealed, and the question is whether the decision of the chair should be sustained?

Decision sustained.

Clause 61 agreed to.

The Chairman: We will now go to clause 62 and, if I am not mistaken, we have two amendments. Ms Copps comes first. Ms Copps, would you like to introduce—

Mr. Lewis: Mr. Chairman, on a point of order, if I may. While we are going through this on our "clauses stood" list, I have clause 59 down as a clause stood. My tick list from yesterday indicates it was passed. While we are continuing debate, if the clerk could check that out for me, I would appreciate it.

Mr. Cassidy: Mr. Lewis, my recollection is that it was stood.

Mr. Lewis: It was stood. All right my tick is wrong.

The Chairman: I just want to check my list. All right, let us go on, and then we will come back to it. I appreciate it. I did not notice that one either, Mr. Lewis. We will come back to that one in a moment and see, but I do have clause 62.

On clause 62—*Right of employee*

The Chairman: Ms Copps, would you like to introduce your amendment, please.

Ms Copps: My amendment is basically that on page 33, subclause 62.(1) be amended by striking out line 1 and substituting the following therefor:

Where any employee or the bargaining agent of any employee feels himself to be aggrieved

The intent of introducing the amendment is to ensure that in the case where there is a collective bargaining agreement the bargaining agent be involved in the process of a grievance.

That may not be as clear as it should be in terms of other amendments, but the intent of the amendment is to suggest that where a collective bargaining agreement exists, the employee files a grievance through the bargaining agent.

If it just stays as individually, you will have employees filing grievances, and then you will have bargaining agents filing grievances and some employee grievances which may have to be funded by the union but not paid for by them. I think it will create a bit of chaos if you have employees within a collective bargaining unit who proceed without cause in the context of the union.

Mme Copps: Mais M. Cassidy prétend que cet article porte sur le droit de grève. Ce n'est pas vrai. C'est un autre type de conciliation. Si vous avez des observations à faire, je pense qu'il faut les justifier, c'est tout.

Le président: Très bien, j'ai pris ma décision. Les députés ont entendu cette décision, le député a fait appel, reste à savoir si la décision du président doit être maintenue?

La décision est maintenue.

L'article 61 est adopté.

Le président: Nous passons maintenant à l'article 62, et, si je ne me trompe pas, nous avons deux amendements. Pour commencer, celui de M^{me} Copps. Madame Copps, vous voulez nous donner...

M. Lewis: Monsieur le président, si vous le permettez, j'invoque le Règlement. Pendant que nous parcourons cette liste des articles réservés, j'ai noté que l'article 59 avait été réservé. D'après ma liste que je coche régulièrement, il a été adopté hier. Pendant que la discussion se poursuit, j'aimerais que le greffier vérifie.

M. Cassidy: Monsieur Lewis, je crois me souvenir que cet article a été réservé.

M. Lewis: Il a été réservé. Dans ce cas, c'est moi qui ai mal coché.

Le président: Attendez que je vérifie ma liste. Très bien, poursuivons, puis nous reviendrons sur cet article. Je l'avais oublié moi aussi, monsieur Lewis. Nous reviendrons sur cet article dans un moment, mais pour l'instant, nous en sommes à l'article 62.

Article 62—*Droit des employés*

Le président: Madame Copps, vous voulez nous donner votre amendement?

Mme Copps: Mon amendement modifie l'article 62 à la page 33 et remplace la ligne 1, par ce qui suit:

Tout employé, ou son agent négociateur, a le droit, si aucun

Cet amendement permet à l'agent de négociation de participer à l'instruction des griefs lorsqu'une convention collective est en place.

Dans les autres amendements, cela n'est peut-être pas aussi clair que cela pourrait l'être, mais avec cet amendement, lorsqu'une convention collective est en place, l'employé dépose son grief par l'entremise de l'agent de négociation.

Autrement dit, si le processus reste individuel, vous avez des employés qui déposent des griefs, puis vous avez des agents de négociation qui déposent des griefs alors que parfois, les griefs des employés sont financés par le syndicat. La situation risque de devenir assez confuse si les employés qui appartiennent à une unité de négociation collective déposent des griefs qui ne sont pas approuvés par le syndicat.

[Texte]

The Chairman: Okay, Ms Copps, I have no problem.

Ms Copps: I think it is clearly standard practice. If you have a grievance, and you have a collective agreement, and you are a member of that collective bargaining unit, you go to the unit first. They determine with you whether you have cause to proceed, and you therefore carry on.

If the bargaining agent feels there is not a grievance, because of its collective experience, the employee does have other recourse to go after the union for non-representation. But I think if you have a two-track system where the employees and the bargaining agents will each be filing separate grievances, it is going to be chaotic. My amendment may not be as clear as it should be.

The Chairman: I have no technical problems with your amendment, Ms Copps. Are there any other comments or questions on Ms Copps' amendment?

Ms Copps: I should make it clear, Mr. Chairman. Maybe I can just do it now. "Where any employee or where a collective bargaining agreement exists", the "bargaining agent" is really what I should have said. It makes it clear that it is either the employee in an individual situation, or the bargaining agent for an employee where a collective agreement exists. So may I put that in?

The Chairman: If you are going to do it, I would like you to write it out and give it to me so I can have it prepared and passed around.

Ms Copps: Subclause 62.(1) would then read:

Where any employee, or where a collective agreement exists, the bargaining agent of any employee feels himself to be aggrieved

• 1605

The Chairman: What you are saying is that you want your amendment to read as you just described it.

Ms Copps: Right. So that would mean if there is no collective agreement, the employee can grieve. If there is a collective agreement, the procedure would be for the employee to go to the bargaining agent, and then the bargaining agent, considering they are going to be paying the cost of the whole process and everything, would say, yes, you have a case, and sometimes they would say that you do not have a case.

The Chairman: What I am going to do is just read the amendment Ms Copps has made, and it is subclause 62.(1):

Where any employee, or, where a collective agreement exists, the bargaining agent of any employee, feels himself . . .

and it carries on there, and that is line 1, page 33, clause 62.

Mrs. Mailly.

Mme Mailly: Oui, monsieur le président, selon les notes, l'article 62.(1)(a) est semblable à l'article 90.(1)(a)(i) de la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique. Est-ce que je me trompe ou si dans la Loi sur les relations de travail, on permet à l'unité de convention de faire un appel? Y a-t-il

[Traduction]

Le président: D'accord, Madame Copps, pas de problème.

Mme Copps: De toute évidence, c'est la pratique normale. Si vous avez un grief, si une convention collective existe, et si vous appartenez à une unité de négociation collective, votre premier recours, c'est cette unité. C'est à eux de déterminer si votre grief est justifié, si vous pouvez aller de l'avant.

Si l'agent de négociation estime que le grief n'est pas justifié, à cause de son expérience des questions collectives, l'employé peut toujours poursuivre le syndicat pour non-représentation. Mais je pense qu'avec un système double, lorsque l'employé et les agents de négociation déposent chacun des griefs de leur côté, cela risque d'être très confus. Mon amendement n'est peut-être pas aussi clair qu'il pourrait l'être.

Le président: Techniquement parlant, il n'y a pas de problème, Madame Copps. Avez-vous d'autres commentaires ou observations sur l'amendement de M^{me} Copps?

Mme Copps: Monsieur le président, peut-être devrais-je préciser. J'aurais dû dire en fait: «Tout employé ou son agent négociateur lorsqu'une convention collective est en place». Autrement dit, il s'agit soit de l'employé à titre individuel, soit de l'agent négociateur au nom d'un employé lorsqu'une convention collective est en place. Je peux ajouter cela?

Le président: Si vous voulez modifier, j'aimerais que vous rédigez le texte pour que je puisse le distribuer.

Mme Copps: L'alinéa 62.(1) se lirait alors:

Tout employé, ou son agent négociateur lorsqu'une convention collective est en place, a le droit, si aucun

Le président: Donc, vous voulez que votre amendement reste tel quel.

Mme Copps: Exact. Dans ce cas-là, s'il n'y a pas de convention collective, l'employé aura le droit de présenter un grief. S'il existe une convention collective, l'employé sera obligé de s'adresser à son agent négociateur, qui, lui, déterminera—puisque le syndicat sera tenu de payer les frais de tout cela—si l'employé a de bons motifs ou non.

Le président: Je vais maintenant lire l'amendement que M^{me} Copps propose de faire au paragraphe 62.(1):

«62.(1) Tout employé, ou son agent négociateur, a le droit, si aucun . . . »

et cela continue. C'est à la première ligne de l'article 62, à la page 33.

Madame Mailly.

Mrs. Mailly: Yes, Mr. Chairman, according to the notes, paragraph 62(1)a) is similar to subparagraph 90(1)a)(i) of the Public Service Staff Relations Act. Am I wrong, or does this act not allow the bargaining unit to appeal? Is there a difference between the act governing the Public Service and

[Text]

une différence entre la Loi qui régit la Fonction publique et le projet de loi C-45? Selon mes notes, c'est exactement la même chose. En anglais, on dit:

technical amendment deleting the reference to administrative procedure for redress.

The Chairman: Mr. McCormick, could you respond to that?

Mr. McCormick: Subparagraph 62.(1)(a)(i) parallels the provisions of subparagraph 90.(1)(a)(i) of the PSSRA with the exception that there is, I understand, a technical amendment to delete the reference to the administrative procedure for redress in the "postamble" following...

Mme Mailly: En d'autres termes, dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, on ne trouve pas les expressions que M^{me} Copps suggère. Est-ce qu'on s'adresse seulement aux droits de l'employé... à l'arbitrage?

It is the same? In the PSSRA, under subsection 90.(1), do you have the wording "or the bargaining agent of any employee"?

Mr. McCormick: No.

Mrs. Mailly: No.

Dans ce cas, monsieur le président, je crois qu'on veut donner à l'employé le droit à l'arbitrage pour les articles où cela s'applique dans la Loi C-45, comme dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique; on exclut l'agent. Je crois que pour nos employés de la Colline parlementaire qui obtiendront de nouveaux droits et une nouvelle protection avec le projet de loi C-45, il serait essentiel qu'ils gardent ce droit de faire eux-mêmes appel au lieu de passer par leur association. J'ai un exemple en tête. Prenons des greffiers qui voudraient faire appel à l'article à laquelle l'Association d'employés les attire pour les représenter. Qu'arriverait-il si un greffier voulait faire appel à l'article 63(1) amendé, pour sa classification, dans cette unité de convention? S'il faut que cet employé passe par l'association même contre laquelle il veut porter un grief il se verrait dans une situation vraiment intenable. Il ferait appel sur une décision de cette association d'employés, par l'entremise de cette même association. C'est pourquoi le projet de loi C-45 donne à l'employé le droit d'aller à l'arbitrage et non à l'unité de convention, à l'agent. Si je comprends bien, c'est le but du projet de loi. On veut que l'employé ait le droit et qu'il soit libre d'aller directement en arbitrage; qu'il n'ait pas à passer par l'Association des employés.

• 1610

Mr. McCormick: I cannot speak to the intent of the bill, but I can say that the provisions of the bill now, are similar to those of the Public Service Staff Relations Act. In both cases the grievance belongs to the individual employee. There is a requirement, however, with respect to a grievance relating to a collective agreement or an arbitral award, where the employee requires the consent and approval of his bargaining agent.

[Translation]

Bill C-45? According to my notes, they are exactly the same. The notes state that:

«... cet amendement a pour but de supprimer la référence à la procédure à suivre lorsqu'un recours administratif de réparation est ouvert à l'employé.»

Le président: Monsieur McCormick, pourriez-vous répondre à cette question-là?

M. McCormick: Le sous-alinéa 62.(1)a(i) est l'équivalent des dispositions du sous-alinéa 90.(1)a(i) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, sauf que l'on a proposé un amendement, je crois, pour supprimer, dans le paragraphe qui suit, toute référence à la procédure prévue pour un recours administratif de réparation...

Mrs. Mailly: In other words, in the Public Service Staff Relations Act, the wording is not quite the same as that which Mrs. Copps is suggesting. Does it only discuss the employee's right to arbitration?

Est-ce la même chose? Est-ce que le paragraphe 90.(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a exactement le même libellé, à savoir «tout employé, ou son agent négociateur...»?

M. McCormick: Non.

Mme Mailly: Non.

In that case, Mr. Chairman, I believe what we want to give the employee is the right to arbitration in those clauses where it is applicable to Bill C-45, based on the Public Service Staff Relations Act; in other words, the agent is excluded. I think that as far as our employees on Parliament Hill are concerned, who will be getting new rights and greater protection under Bill C-45, it is essential that they maintain the right to appeal on their own, without having to go through their association. Let me give you an example. Let us just suppose that some committee clerks wanted to make an appeal under the section where the employees' association is given the right to represent them. What would happen if a clerk wanted to appeal under the amended section 63(1) with respect to his classification in the bargaining unit? If the employee has to go through the association that he is putting in a grievance against, he would really be in an impossible situation. He would have to go through the employees' association in order to appeal a decision made by this same association. That is precisely why Bill C-45 gives an employee the right to go to arbitration, and not the bargaining unit or agent. As I understand it, that is the purpose of the legislation. We want employees to have the right and the freedom to go directly to arbitration, without having to go through the association which represents him.

M. McCormick: Je ne peux pas commenter l'orientation du bill, mais je peux vous dire que les dispositions qu'il contient actuellement sont semblables à celles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Dans les deux cas, c'est l'employé, à titre individuel, qui a droit à la procédure des griefs. Toutefois, dans le cas d'un grief qui a un rapport avec une convention collective ou une décision arbitrale, l'employé

[Texte]

Mme Mailly: Cela semble naturel, monsieur le président, parce que c'est la convention dont on parle et c'est l'association qui représente l'employé qui a conclu cette convention avec l'employeur, tandis que, dans l'autre cas, c'est un droit personnel que l'employé utilise.

The Chairman: Fine. Ms Copps, do you want to respond to that?

Ms Copps: I think the difference in this particular case may be—and I could be wrong—but given that most of the rights being conferred upon employees in terms of the limited analysis of classification, are not subject to either the collective agreement or to arbitration, that means in all of those areas the employee is put in a position where they either must proceed alone; or if they do proceed assisted by the union, there is also a levy of a cost. There is confusion about who in fact bears that cost.

If you have a situation where an employee is demoted, for example, by this new legislation a demotion can be taken to the board, but that is not in the collective agreement and it is not a part of the arbitration process. So that person would have to pay themselves, but if you integrated a provision whereby they could be represented by their bargaining agent, it would at least leave the unions in the position to say that it is a valid thing and they are going to ahead with it and are going to share the costs for it, or not. Otherwise you will have a very awkward situation where some employees will be proceeding alone.

There is a cost assessment in the thing. They will be penalized from proceeding because of the cost of the thing. You can understand the position of the union; they are not going to want to take on all the cases if they do not have some control over who goes through the process.

So in all of the elements, including demotion, discipline and all those other elements, I think the employee is kind of left out on his own hook. If there is a collective agreement and there is a bargaining agent, I think it would be more helpful to confer on the bargaining agent that funnel process and then have the bargaining agent be prepared to assume part of the cost.

The Chairman: Thank you, Ms Copps. Mr. Lewis and then Mr. Cassidy.

Mr. Lewis: Just quickly, Mr. Chairman, I would be against this as my colleague states it because it goes beyond the Public Service Staff Relations Act. I do not think there is anything to prevent the union from paying the cost. That is all.

The Chairman: Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, there are about four amendments sitting around on clause 62.

The Chairman: That is right.

[Traduction]

est tenu d'obtenir le consentement et l'approbation de son agent négociateur.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, that is only natural, since the collective agreement is concerned, and it is the organization representing the employee who reached this agreement with the employer, whereas in the other case, it is a personal right for the employee.

Le président: Parfait. Madame Copps, vous voulez répondre?

Mme Copps: Dans ce cas particulier, la différence pourrait fort bien être—je me trompe peut-être—mais puisque la plupart des droits dont jouissent les employés dans le cadre limité de la classification ne sont assujettis ni aux conventions collectives, ni à l'arbitrage, cela signifie que dans tout ces secteurs, l'employé doit agir seul, ou doit participer aux frais s'il se fait aider par le syndicat. On ne sait d'ailleurs pas très bien qui doit payer.

Lorsqu'un employé est rétrogradé, par exemple, aux termes de cette nouvelle loi, cette rétrogradation peut-être soumise à la Commission, mais cela ne fait pas partie du processus d'arbitrage ni de la convention collective. Par conséquent, l'intéressé devrait payer lui-même, mais par contre, si vous ajoutez une disposition qui lui permet de se faire représenter par son agent négociateur, le syndicat pourrait au moins décider que la cause est juste et, partant, de participer aux frais. Autrement, certains employés forcés d'agir seuls pourraient se trouver dans une situation très difficile.

Il y a un facteur coût qui intervient et qui risque de peser assez lourd sur les employés. Vous comprenez aisément la position des syndicats: ils ne voudront pas accepter toutes les causes s'ils n'ont pas un certain contrôle sur le contenu.

Par conséquent, dans tous les cas, y compris rétrogradation, cas disciplinaires, etc, l'employé est laissé à ses propres moyens. Lorsqu'une convention collective est en place, lorsqu'il y a un agent négociateur, il vaudrait mieux donner à celui-ci cette possibilité et lui demander d'assumer une partie des frais.

Le président: Merci, M^{me} Copps. M. Lewis, puis M. Cassidy.

M. Lewis: Monsieur le président, très rapidement, je ne suis pas d'accord, comme mon collègue l'a expliqué, car cela dépasse le cadre de la Loi des relations de travail dans la Fonction publique. À mon sens, rien n'empêche le syndicat d'assumer les coûts. C'est tout.

Le président: M. Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, il y a peu près quatre amendements sur l'article 62 qui attendent leur tour.

Le président: C'est exact.

[Text]

Mr. Cassidy: The discussion here, I think, has maybe strayed a bit from the specific amendment that has been proposed by Ms Copps.

The Chairman: Do you have the additional wording which Ms Copps asked that we put in?

Mr. Cassidy: I have pencilled it in.

The Chairman: Fine.

Mr. Cassidy: As I understand it, this is the beginning of the reference to the section on grievances. This says who can present grievances, and right now it says that any employee who feels aggrieved can present a grievance.

The amendment says that if the employee has a union and there is a grievance, then it could be presented either by the employee or by the union. If it is presented by the union, then in fact it becomes what is normally referred to as a policy grievance, because generally it deals with an issue that will cover more than one individual. It may, of course, deal with an issue which perhaps only covers one individual. But where the individual asked the union to take it forward, because it is relevant to the general matter and because the individual is uneasy about being seen as the person who challenges management and prefers to have a supportive backing of the union in terms of an action which essentially is saying that we disagree with an action, a policy or a practice of the management...

Now, I know that the Public Service Staff Relations Act does not at this time allow union grievances. I understand that the matter is in discussion, and Mr. Bergeron might be able to help us, but I believe it looks as though forthcoming amendments to the Public Service Staff Relations Act, some time in the next 6 or 12 months or something like that, are likely to contain something which would go along this line.

• 1615

I would nonetheless like to suggest that it is worthwhile to consider this for a couple of reasons. First, because we are dealing with a new bargaining relationship, many things which got sorted out light years ago between the Treasury Board, individual departments, the different components of the alliance and the other Public Service unions remain to be resolved with the House of Commons.

In terms of labour relations, it is not a good way to resolve things to have them resolved by means of a lot of individual grievances. It is difficult for the individuals, and it is likely to be costly as well because it is generally more costly to handle an individual grievance than it is to handle a policy grievance. The hearings are longer because you have to prove the case.

The second reason is something we have been through again and again, and that is the fact that with the Public Service Commission, the National Joint Council and the Public Service Employment Act there is a whole structure of protection to ensure equitable treatment for employees in the Public Service which does not exist at this time for people in the

[Translation]

M. Cassidy: Je crains que la discussion ne se soit quelque peu écartée de l'amendement de M^{me} Copps.

Le président: Vous avez l'énoncé modifié de l'amendement de M^{me} Copps?

M. Cassidy: Je l'ai modifié au crayon.

Le président: Parfait.

M. Cassidy: Si j'ai bien compris, c'est le début d'une référence à l'article sur les griefs. On précise qui peut présenter des griefs, alors que pour l'instant, tout employé qui se sent lésé peut présenter un grief.

L'amendement prévoit qu'un employé qui est syndiqué et qui a un grief peut présenter son grief lui-même ou passer par le syndicat. Si le grief est déposé par le syndicat, cela devient un grief de politique, car en règle générale, il s'agit d'une affaire qui intéresse plus d'une personne. Bien sûr, il peut s'agir aussi d'une affaire personnelle, mais lorsqu'un employé demande à son syndicat de présenter son grief, c'est en général parce que c'est une question d'intérêt général et également parce qu'il ne veut pas s'attaquer à l'administration sans le soutien de son syndicat puisqu'en réalité, c'est une démarche qui revient à manifester ouvertement un désaccord avec une pratique ou une politique de l'administration...

Maintenant, je sais que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'autorise pas actuellement les griefs présentés par les syndicats. Je crois comprendre que cela fait actuellement l'objet de discussions. Peut-être que M. Bergeron aura des détails à ce sujet, mais apparemment, d'ici six ou douze mois environ, il est possible que des modifications dans ce sens soient apportées à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Je pense qu'il vaut la peine d'examiner cette question pour plusieurs raisons. Tout d'abord, parce qu'il s'agit d'une nouvelle unité de négociations et bien des choses qui ont été réglées il y a longtemps par le Conseil du Trésor, les ministères, les différentes sections de l'Alliance et les autres syndicats de la Fonction publique restent encore à régler à la Chambre des communes.

Du point de vue des relations de travail, il est préférable de ne pas devoir s'y prendre par beaucoup de griefs individuels. C'est difficile pour les personnes concernées et cela risque d'être onéreux aussi car généralement il coûte plus cher de traiter un grief individuel que de s'occuper d'un grief se rapportant à une question de politique générale. Les audiences durent plus longtemps car il faut présenter des preuves pour justifier le grief.

Deuxièmement, comme on l'a répété à maintes reprises, la Commission de la Fonction publique, le Conseil national mixte et la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique offrent toute une série de mécanismes pour assurer que les fonctionnaires auront un traitement équitable, situation qui n'a pas son parallèle pour le moment en ce qui concerne les employés de la

[Texte]

House of Commons. The only legislation touching the employees in the House would be this legislation plus, of course, the Canada Labour Code. Therefore, there is a lot less in terms of protection and a lot more falls on the backs of the employees, their bargaining agents and the unions they choose to represent them.

Under those circumstances, because we are dealing with a different environment, we are very shortly going to come to amendments to clause 63 which go beyond the areas that can be grieved under the Public Service Staff Relations Act. Those are amendments put forward by the government, which I assume will be accepted by the committee and certainly will have support on this side.

If it is all right to go beyond the Public Service Staff Relations Act on clause 63, because this is a somewhat different environment, I would suggest that it is worthwhile accepting Ms Copps' amendment for the same reasons. This is an unusual and different environment. The amendment I had, which was the next one to come forward, is so substantially similar to this one that I would be prepared to withdraw it.

Perhaps members would like to comment a bit more about this, because I think this is one of the those amendments which does not strike centrally at principle, which we have at times done, for example, on the right to strike for Parliament Hill employees. It would greatly simplify and, I think, improve the potential for labour relations on the Hill.

The Chairman: Ms Copps.

Ms Copps: In the spirit of conciliation, I withdraw my second amendment which is sort of along similar lines. We have rolled three amendments into one.

The Chairman: I see no more discussion on the amendment by Ms Copps.

Mr. Cassidy: Is it possible for us to ask for some comments, because if members opposite are not opposed to the idea but are uneasy about the mechanism then . . .

Mme Mailly: Comme je l'ai dit tout à l'heure, pour la protection de l'employé, je préfère ne pas accepter un amendement du genre.

Mr. Lewis: Also, the PSSRA negotiations are negotiations we intend to follow, not lead. That is all.

The Chairman: I have the amendment by Ms Copps to line 1, page 33 of clause 62.

Amendment negatived

The Chairman: We now go to Mr. Cassidy's amendment. Under the circumstances, do you want to leave it in or have it withdrawn, Mr. Cassidy?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I will withdraw it. It is essentially the same.

There is another clause, which is a common clause in labour relations legislation . . . perhaps I could just ask Mr. McCormick about that. Subclause 62.(1), as it was proposed to the

[Traduction]

Chambre des communes. La seule loi qui s'applique à ceci est le projet de loi que nous étudions, bien entendu, et le Code canadien du travail. Il y a donc beaucoup moins de protection et une plus grande responsabilité incombe aux employés, leurs agents de négociation et aux syndicats qu'ils choisissent pour les représenter.

Dans les circonstances, étant donné le climat très différent, il s'agira bientôt d'amendements proposés à l'article 63 afin de permettre la présentation de griefs dans des cas autres que ceux prévus par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ce sont des amendements proposés par le gouvernement et je suppose que le Comité les acceptera; il peut certainement compter sur notre appui.

S'il est justifiable de dépasser la portée de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pour ce qui est de l'article 63, étant donné les circonstances quelque peu différentes, je pense que les mêmes raisons sont valables pour l'amendement de M^{me} Copps. C'est une situation spéciale. Mon amendement, qui était le suivant, ressemble tellement à celui-ci que je serais disposé à le retirer.

Peut-être d'autres voudraient-ils faire quelques commentaires à ce sujet car j'estime que c'est un amendement qui ne remet pas en cause le principe, comme cela a été fait, par exemple, en ce qui concerne le droit de grève des employés de la Colline parlementaire. Je crois que cela pourrait faciliter et améliorer les relations de travail au Parlement.

Le président: Madame Copps.

Mme Copps: Dans un esprit de conciliation, je retire mon deuxième amendement qui va dans le même sens. Nous avons rassemblé trois amendements en un.

Le président: Il n'y a plus de commentaires sur l'amendement de M^{me} Copps?

M. Cassidy: Pourrait-on vous inviter à faire des commentaires car si les membres en face ne sont pas opposés à l'idée mais ont quelques réserves au sujet des mécanismes, on pourrait . . .

Mrs. Mailly: As I already said, for the employee's protection I prefer not to accept such an amendment.

M. Lewis: De plus, les négociations prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont celles que nous avons l'intention de suivre, sans créer de précédent nous-mêmes. C'est tout.

Le président: J'ai l'amendement proposé par M^{me} Copps à la ligne 1, page 33 de l'article 62.

L'amendement est rejeté.

Le président: Nous passons maintenant à l'amendement de M. Cassidy. Dans les circonstances, voulez-vous le proposer ou le retirer, monsieur Cassidy?

M. Cassidy: Je vais le retirer, monsieur le président. Il s'agit essentiellement de la même chose.

Il y a un autre article qui se retrouve souvent dans les lois sur les relations de travail . . . Je pourrais peut-être poser une question là-dessus à M. McCormick. L'alinéa 62(1), proposé à

[Text]

amendment on page 22, relates to there being a grievance clause. That has not been adopted. I believe it is probably in the PSSRA. Is that the case, or did my staff take this from the Canada Labour Relations Board?

Mr. McCormick: I am sorry, I did not understand the thrust of your . . .

Mr. Cassidy: In my proposed amendment there was a new subclause 62.(1) which provides for an adjudication or arbitration process.

• 1620

Look, I am not going to push this, Mr. Chairman. I am reading the act a bit later. The board has the right to determine a grievance process, except where there was one in a collective agreement. I will withdraw the amendment.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Cassidy. Mr. Turner, are you going to make the amendment?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I will make an amendment on behalf of the government. It may be a technical one, Mr. Chairman.

I move that subclause 62.(1) of Bill C-45 be amended by striking out lines 16 to 18 on page 33 and substituting the following therefor:

he is entitled, subject to

It is really a technical amendment, Mr. Chairman. It effectively removes the phrase "in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament". This phrase is already in Part III of the bill, I believe, in clause 88 which takes in Part IV of the Canada Labour Code. By having it here at this point in the bill, it could cause potential confusion when employees would be constantly referring to two different sections of the bill at the same time in order to grieve. So it is really just a technical amendment.

The Chairman: Are there any other comments or discussion?

Mr. Cassidy: I believe that it is a minor but useful technical improvement, and I am certainly prepared to support it.

Amendment agreed to.

The Chairman: Now I have Ms Copps again, further down, lines 23 to 30.

Ms Copps: Mr. Chairman, it deals with the same principle of having grievances forwarded by the collective bargaining unit. Certainly for those of us who have been involved in the private sector in labour relations, I think people join a union because they want to have strength in collectivity. By allowing this amendment, you are essentially pooling your resources and efforts to build up a body of jurisprudence where the union represents people.

People can either represent themselves, or they might go to the union and ask them to represent them. They might pay or

[Translation]

l'amendement à la page 22, porte sur les griefs. L'amendement n'a pas été adopté. Je pense que la disposition se trouve sans doute dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Est-ce bien le cas, ou bien mes collaborateurs se sont-ils inspirés du Conseil canadien des relations de travail?

M. McCormick: Excusez-moi, je n'ai pas bien compris.

M. Cassidy: Dans mon amendement il y avait un nouvel alinéa 62(1) qui prévoit un processus d'arbitrage.

Écoutez, je ne veux pas insister sur la question, monsieur le président. C'est un peu plus loin dans le projet de loi. La Commission a le droit de décider quel sera le processus de grief, sauf en cas de disposition dans la convention collective. Je retire l'amendement.

Le président: Merci, monsieur Cassidy. Monsieur Turner, voulez-vous proposer l'amendement?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je propose un amendement du gouvernement. C'est un amendement technique, monsieur le président.

Je propose que l'article 62 du projet de loi C-45, soit modifié par substitution, aux lignes 1 à 4, page 33, de ce qui suit:

62. (1) Tout employé a le droit, sous réserve du paragraphe (2), de présenter un grief à tous les paliers.

C'est un amendement technique, monsieur le président. Ainsi, on supprime la partie «si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale». Je pense que ces quelques lignes se trouvent déjà dans la Partie III du projet de loi, à l'article 88 qui reprend la Partie IV du Code canadien du travail. Sa présence à l'article 62 pourrait créer des confusions, les employés invoquant régulièrement deux articles différents du projet en même temps pour présenter leurs griefs. C'est donc simplement un amendement technique.

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires?

M. Cassidy: Je pense que c'est une amélioration mineure mais utile, et je suis certainement prêt à l'accepter.

L'amendement est adopté.

Le président: J'ai encore un amendement de M^{me} Copps, portant sur les lignes 20 à 29.

Mme Copps: Monsieur le président, il s'agit du même principe de faire transmettre les griefs par l'unité de négociation. Pour nous qui avons une expérience des relations de travail dans le secteur privé, je pense qu'il est évident que les gens adhèrent à un syndicat parce que l'union fait la force. Grâce à cet amendement, les ressources du groupe seront mises en commun et la constitution d'une certaine jurisprudence rendue possible.

Pour le moment, les gens peuvent se représenter eux-mêmes ou demander aux syndicats de les représenter. Il est possible

[Texte]

the union might pay. You are setting up a two-track system which is actually less workable from the point of view of the employer.

Once you join a union, any grievance procedure goes through the union. The union knows it has a good body of back-up, and if they can afford to carry the thing through, they will pay for it. Otherwise you will have a two-track system which I think is unworkable.

If you have a worker at Stelco who is dissatisfied, he goes to the union and presents his case. The union decides whether or not to take his case to the Ontario Labour Relations Board. If they choose to take his case, they will help him and push him all the way through. If they choose not to take his case, he can still argue that the union is not properly representing him. But you do not have a situation where individual workers go to arbitration on a number of issues, because it would be just be duplication. So I think that this particular method benefits the government, as well streamlining the process.

The Chairman: Ms Copps, I think you should just read into the record the amendment you want to make.

Ms Copps: Just to respond to the statement that is already there, it is not there in matters not currently subject to arbitration, so it is not there in all the matters of demotion and discipline. I mean, the complaint process is done on an individual basis rather than being done through the bargaining agent. I am suggesting that if you went through the bargaining agent, it would streamline it.

So subclause 62.(2) as amended states, striking out lines 23 to 30 and substituting the following therefor:

Where an employee is not entitled to present any grievance, without any provisos, unless he has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies.

The Chairman: Is that clear? Is there discussion? Mrs. Mailly and Mr. Cassidy.

• 1625

Mme Mailly: Comme M^{me} Copps l'a signalé, c'est vrai que cela ne s'applique pas à la protection que nous allons donner par l'amendement 63, paragraphe 1, dans divers domaines comme par exemple, un congédiement, une classification, etc., mais tout le reste tombe, j'imagine, sous la convention collective et vu que l'agent a le droit d'aller en appel pour tout ce qui regarde la convention collective, il me semble qu'il reste très peu de sujets que l'agent ne pourrait pas discuter ou qui ne pourraient pas être sujets à un appel.

De plus, le but de ce projet de loi est de donner plus de droits et plus de protection à l'individu. Et quand je lis: *An employee is not entitled*, cela ne correspond pas à un élargissement des droits d'un employé, mais à une restriction. Et ce qu'on a précisément essayé de faire dans ce projet de loi, c'est de donner à l'employé la protection de l'association des employés tout en lui permettant des droits comme individu et pas en le restreignant, en lui disant: *You are not entitled to do this, that*

[Traduction]

que l'employé paie ou que le syndicat paie. On crée un système double qui est en fait moins facile pour l'employeur.

Les membres du syndicat doivent présenter leur grief par l'entremise du syndicat. Le syndicat sait qu'il a les ressources nécessaires et il peut s'occuper de la question jusqu'à la fin en assumant les frais. Autrement, on a un système double qui, à mon avis, ne pourra pas fonctionner.

Un ouvrier à l'usine Stelco qui est mécontent de quelque chose va voir le syndicat pour expliquer son problème. Le syndicat décide si la question sera soumise au Conseil des relations de travail de l'Ontario. Si le syndicat décide de défendre la cause de l'employé, il va le soutenir jusqu'au bout. Si le syndicat ne veut pas s'en occuper, l'employé peut toujours prétendre qu'il n'est pas représenté comme il devrait l'être. Mais on ne se trouve pas dans une situation où des employés individuels soumettent différentes questions à l'arbitrage, ce serait une répétition du même travail. Je pense donc que ce changement profite à l'employeur et simplifie le processus.

Le président: Madame Copps, je pense que vous devriez lire votre amendement.

Mme Copps: Je tiens simplement à dire que la disposition actuelle ne prévoit pas les cas de rétrogradation et de mesures disciplinaires. Les plaintes seraient soumises à titre individuel plutôt que par l'entremise de l'agent de négociation. J'estime que s'il fallait passer par l'agent de négociation, la procédure serait simplifiée.

Voici donc la version modifiée de l'article 62(2) qui remplace les lignes 20 à 29 par:

(2) L'employé n'est admis à présenter des griefs qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation visée par la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

Le président: Est-ce clair? Y a-t-il des commentaires? Madame Mailly et M. Cassidy.

Mrs. Mailly: As Mrs. Copps has already pointed out, it is true that this does not apply to the protection we are providing through the amendment to Clause 63(1) in various areas such as in the case of a dismissal, a classification dispute, etc. But I imagine everything else comes under the collective agreement, and since the agent has the right to appeal everything which comes under the collective agreement, it seems to me there is very little remaining that the agent would not be able to dispute or appeal.

Also, the purpose of this bill is to expand the rights and protection of individuals. And when I read: "an employee is not entitled . . .", my immediate impression is not that we are increasing an employee's rights, but, rather, restricting them. What we are trying to do in this bill is provide the employee with the protection an association affords him, while at the same time granting him certain rights as an individual, rather than saying to him: "you are not entitled to do this, that or the

[Text]

or the next thing. Ces termes vont à l'encontre de l'esprit du projet de loi et, par conséquent, je suis contre cet amendement.

The Chairman: Thank you. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I have some reservations about the amendment. In essence it says that the areas it covers are such things as classification, staffing, demotion, firing and disciplinary action. These are areas which are important to an individual employee. If an employee cannot even lodge a grievance in those particular areas, I have some problems with it.

In a few minutes we will come to the question of the circumstances in which an employee can take a grievance to arbitration. I believe if the employee has a union, they should have the support of the union to take any matter to arbitration.

I think to say they cannot even lodge a grievance... They are already limited in lodging grievances by the existing proposed subsection 62.(2). I think to restrict it further would be undesirable.

The Chairman: Mr. Turner and then Ms Copps.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I have a brief question to Mr. McCormick. There is a reference in my notes. We all have the notes on subsection 62.(2). It is the same as the PSSRA except for reference to section 112 which I understand relates to national security. Could you please clarify how Ms Copps' amendment might have an impact on the question of national security? I am not familiar with it at all.

Mr. McCormick: I think from the notes the indication is subsection 62.(2) of Bill C-45 is the same as subsection 90.(2) of the PSSRA with the exception of the reference to section 112. In other words, section 112 does not apply to C-45. There is no issue of national security raised with respect to the section under Bill C-45.

Ms Copps: Mr. Chairman, the wording I proposed is probably a bit sloppy. I do not intend to restrict... This would do so unless I put in a proviso with respect to... I am aiming at the employer who belongs to a collective bargaining unit. I say in here "An employee is not entitled to present any grievance". Obviously it is self-explanatory that he must be in the collective bargaining unit because "unless he has the approval of and is represented... to which the collective agreement or arbitral award applies" which he is grieving—I think it is understood there.

Perhaps my concept of a union is different from that of other people in this room, including the Member for Ottawa Centre. It seems to me, if you join a union, one of the reason

[Translation]

next thing". That kind of wording is not in keeping with the spirit of the bill, and consequently, I cannot support the amendment.

Le président: Merci. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, je dois avouer que j'ai certaines réserves en ce qui concerne cet amendement. Il propose de couvrir un certain nombre de domaines, entre autres, la classification, la dotation, la rétrogradation, le congédiement et l'action disciplinaire. Ce sont des choses d'une importance primordiale pour l'employé individuel. Si un employé ne peut même pas présenter un grief quand cela touche un de ces domaines, et bien, je ne suis pas d'accord.

Dans quelques instants nous allons parler justement des circonstances dans lesquels un employé peut demander que son grief soit renvoyé à l'arbitrage. Lorsqu'un employé est membre d'un syndicat, il devrait avoir l'appui du syndicat pour renvoyer toute question à l'arbitrage.

Cependant, dire qu'il ne peut même pas présenter un grief... L'employé est déjà limité à ce point de vue-là aux termes du paragraphe 62.(2). À mon avis, limiter davantage ses droits serait inapproprié.

Le président: Monsieur Turner, vous avez la parole, et ensuite, M^{me} Copps.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je voudrais poser une brève question à M. McCormick, car j'ai une petite explication dans mes notes. D'ailleurs, nous avons tous des notes explicatives au sujet du paragraphe 62.(2). Le libellé est le même que dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, sauf pour la référence à l'article 112 concernant la sécurité nationale, si je ne me trompe. Pourriez-vous nous expliquer comment l'amendement de M^{me} Copps pourrait influencer sur la question de la sécurité nationale? Je ne connais pas du tout cet article de la loi.

M. McCormick: Je crois que les notes indiquent que le paragraphe 62.(2) du projet de loi C-45 est le même que le paragraphe 90.(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, sauf pour la référence à l'article 112. Autrement dit, l'article 112 ne s'applique pas au projet de loi C-45. Il n'est pas question de sécurité nationale dans l'article correspondant du projet de loi C-45.

Mme Copps: Monsieur le président, le libellé que je propose n'est peut-être pas très précis. En fait, je ne voudrais pas limiter... Mais je crois que ce libellé aurait justement cet effet, à moins que je n'inclue une condition concernant... Ce qui m'intéresse, c'est l'employeur qui appartient à une unité de négociation collective. Dans cet amendement, je dis: «L'employé n'est admis à présenter de grief...»—et il va de soi qu'il doit faire partie de l'unité de négociation collective—«qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation... de l'unité de négociation visée par la convention collective ou la décision arbitrale, contre laquelle il présente un grief»—à mon avis, c'est sous-entendu.

Il est fort possible que ma conception d'un syndicat est quelque peu différente de celle d'autres membres, y compris le député d'Ottawa Centre. Il me semble, tout de même, que si

[Texte]

you do is to work together. What we seem to be setting up here... Maybe it works for the PSSRA. I do not know. Maybe it is functioning properly.

If it has not functioned properly, at some point in this bill we are going to be calling upon cost-sharing on these matters. In some cases it could be a very expensive proposition. One of the reasons you join a union... Maybe everybody does not agree. Once you join a union, it is like joining a political party. You get the membership, pay your dues then work with your confrères and your colleagues in the union. If you have a grievance, you go through your union. If the union is not doing the job for you, you should dump the local. You do not just go off on your own, run your own grievance and then if that does not work come back and say to the union that they should pay for it. You are going to have two systems operating.

• 1630

If I had a grievance, went to the union and the union said that the grievance did not stand a hope in hell of passing and it would not represent me, then I would just go back and do it through my own process or whatever. Why have a union if you are not going to work together on the matter? That is my view of the thing.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Ms Copps says if the PSSRA does not function properly in this case, then it may be changed. If so, when those changes to the PSSRA come into effect to make it function more properly, my understanding is that at this point they will also come into effect for Bill C-45. Let us not set the precedent now, in other words.

Ms Copps: I am just arguing that if you believe in the concept of a union and you are giving the employees... We are going to be looking at cost assessment later. If you are going to be assessing a shared cost to the employee and the employer then I think this is an important amendment. I think I have made my point.

The Chairman: I think you have, Ms Copps.

Amendment negated.

Clause 62 as amended agreed to.

The Chairman: I have been told of some agreement to stand one or two clauses, but I have clause 63, which seems to follow. It has three amendments. I have a problem here. Did we deal with clause 65? Yes, there are three amendments to clause 63; one by Mr. Cassidy and two by the government. I want to just check on clause 65 because there is a fair jump then to go on...

[Traduction]

l'on devient membre d'un syndicat, c'est surtout pour pouvoir travailler avec le syndicat. Ce que nous semblons vouloir faire ici... C'est peut-être très bien pour la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Je ne sais pas. Peut-être que cela marche bien.

Mais si cela ne marche pas bien, à un moment donné, nous allons devoir songer au partage des coûts dans ce projet de loi. Dans certains cas, il pourrait s'agir d'une procédure très coûteuse. L'une des raisons pour lesquelles on devient syndiqué... Mais tout le monde n'est peut-être pas d'accord avec moi. Devenir membre d'un syndicat, c'est comme devenir membre d'un parti politique. Tu deviens membre, tu paies tes cotisations, et après, tu travailles avec les autres syndiqués. Si tu as un grief, tu passes par ton syndicat. Si le syndicat ne fait pas ce que tu veux, tu prends les mesures qui s'imposent pour te débarrasser de la section locale. Mais tu ne décides pas d'aller présenter toi-même ton grief, pour revenir ensuite au syndicat—si cela ne marche pas—pour lui demander de payer les frais. À ce moment-là, il y aurait deux systèmes.

Si j'avais un grief et que les représentants de mon syndicat me disent que je n'avais pas la moindre chance de le faire accepter, et que par conséquent, ils n'étaient pas disposés à me représenter, eh bien, je prendrais moi-même les mesures qui s'imposeraient sans passer par eux. Pourquoi être syndiqué si tu ne veux pas coopérer avec ton syndicat? En tout cas, cela, c'est ma conception des choses.

M. Turner (Ottawa—Carleton): M^{me} Copps dit que si la disposition de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique ne fonctionne pas bien dans ce cas-ci, il va peut-être falloir la changer. Si c'est le cas, au moment où ces modifications à la loi susmentionnée entrent en vigueur, je crois comprendre que ces mêmes modifications s'appliqueront au projet de loi C-45. Autrement dit, il ne faudrait pas créer dès maintenant un précédent.

Mme Copps: Je prétends tout simplement que si l'on croit qu'un syndicat a une certaine raison d'être, et puis qu'on accorde aux employés... En tout cas, il va falloir évaluer les coûts de tout cela plus tard. S'il va falloir évaluer les coûts pour l'employé et l'employeur, aux fins du partage de ces coûts, à mon avis, c'est un amendement important. Je crois que vous avez tous compris où je veux en venir.

Le président: Oui, je crois, madame Copps.

L'amendement est rejeté.

L'article 62, tel que modifié, est adopté.

Le président: On me dit que les membres se sont mis d'accord pour réserver un certain nombre d'articles, mais là, je vois l'article 63, qui semble suivre les autres. Il y a trois projets d'amendement. Je ne comprends pas: avons-nous déjà terminé l'article 65? Oui, il y a trois projets d'amendement à l'article 63, un qui est proposé par M. Cassidy, et les deux autres, par la majorité. Je voudrais simplement vérifier ce qu'il en est de l'article 65, car après nous sautons à autre chose...

[Text]

Mr. Lewis: Can you give us the status on what clauses we are standing?

The Chairman: I am not sure I can do that quickly, Mr. Lewis.

Mr. Lewis: I just want to make sure I am updated on what clauses are stood.

The Chairman: Clause 65 was stood. It is not in the list here. It should be in there. This afternoon we have dealt with clause 61, 62 and we are prepared to go on to clause 63. Prior to that we have clauses 3, 5, 39, 43, 46 and 52.

Mr. Lewis: Clause 59 is still open then?

The Chairman: Clause 59 was carried.

Ms Copps: We will go back to that one.

Mr. Lewis: Clause 59 is carried.

The Chairman: Yes.

Ms Copps: No, it was not carried. It was raised as being one that was stood down and then we were going to go back to it after we finished clause 62.

The Chairman: Right.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, clause 59 was part of the list of clause to which no amendments were put. Those were stood and we were going to go back to them after we had gone through the clauses to which amendments had been introduced.

The Chairman: The secretary tells me that clause 59 was indeed stood. We are now at clause 63. Is there a dispensation to go through clause 63? We were going to move past a couple to allow Ms Copps to deal with some of hers, but clause 63 does seem to follow—

• 1635

Mr. Cassidy: It is pretty important.

The Chairman: It is pretty important, and it follows on clause 62.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, because the government amendment to clause 63, although it does not go as far as I would have liked, certainly goes substantially in the direction that I had proposed in my amendment, which is on page 25, and part of my proposed amendment has essentially been rejected because of the rejection of union grievances—and I do not want to dispute that again—I will withdraw that amendment.

The Chairman: Mr. Cassidy has agreed to withdraw his amendment to clause 63, and I presume there is no discussion from the committee on that.

Mr. Lewis: I would like to make sure that Ms Copps, who has another engagement, is content that we go on to clause 63 with two government amendments.

Ms Copps: Oh, yes.

[Translation]

M. Lewis: Pourriez-vous nous dire quels articles nous allons réserver?

Le président: Je crois qu'il va me falloir quelques minutes avant que je puisse vous le dire, monsieur Lewis.

M. Lewis: Je voudrais simplement m'assurer que je sais quels articles sont réservés.

Le président: L'article 65 a été réservé. Il ne figure pas dans la liste. Il était censé y être. Cet après-midi, nous avons terminé notre examen des articles 61 et 62, et nous sommes prêts à passer à l'article 63. Avant cela, nous avons les articles 3, 5, 39, 43, 46 et 52.

M. Lewis: Nous n'avons pas encore fait l'article 59?

Le président: L'article 59 a été adopté.

Mme Copps: Nous allons revenir sur celui-là.

M. Lewis: L'article 59 a été adopté.

Le président: Exact.

Mme Copps: Non, il n'a pas été adopté. C'est l'un des articles que nous avons décidé de réserver, et nous étions censés revenir là-dessus après avoir terminé l'article 62.

Le président: Oui, c'est exact.

M. Cassidy: Monsieur le président, l'article 59 faisait partie des articles pour lesquels il n'y avait pas de projets d'amendement. Ces articles ont été réservés, et nous devions revenir là-dessus après avoir terminé notre examen de tous les articles pour lesquels il y avait des amendements.

Le président: La greffière vient de me dire que l'article 59 a effectivement été réservé. Nous sommes maintenant à l'article 63. Êtes-vous prêts à commencer l'article 63? Nous devons continuer pour permettre à M^{me} Copps de présenter un certain nombre de ses amendements, mais l'article 63 semble suivre les autres...

M. Cassidy: C'est un article assez important.

Le président: Oui, c'est un article assez important, et il suit l'article 62.

M. Cassidy: Monsieur le président, étant donné que l'amendement que le gouvernement propose d'apporter à l'article 63 est très semblable à celui que je comptais proposer, qui figure à la page 25, même si j'aurais préféré qu'il aille un peu plus loin, et puisqu'une partie de mon projet d'amendement a déjà été rejetée puisqu'on accepte pas l'idée que le syndicat peut présenter des griefs—et je ne veux pas revenir là-dessus—je vais donc retirer cet amendement.

Le président: Monsieur Cassidy a décidé de retirer son projet d'amendement à l'article 63, et je présume que les membres ne désirent pas débattre la question.

M. Lewis: Je voudrais simplement m'assurer que M^{me} Copps, qui doit partir, accepte que nous passions maintenant aux projets d'amendement du gouvernement à l'article 63.

Mme Copps: Oui, bien sûr.

[Texte]

The Chairman: The next one is clause 65, which we will be dealing with immediately after this amendment.

On clause 63—*Reference of grievance to adjudication*

The Chairman: We are now dealing with amendments to clause 63, and I have two government amendments. Mrs. Mailly, are you going to deal with it?

Mme Mailly: Monsieur le président, je propose que l'article 63(1) du projet de loi C-45 soit modifié par substitution, aux lignes 9 à 11, page 34 de ce qui suit:

- b) une mesure disciplinaire prise contre lui entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire;
- c) son congédiement, à l'exception du renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;
- d) sa rétrogradation;
- e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste;
- f) sous réserve du paragraphe 5(1), sa classification par l'employeur.

Avant de procéder au vote, je voudrais donner un peu l'histoire de cet amendement pour indiquer à quels besoins il essaie de répondre.

Avant même la formation du Comité, pour le projet de loi C-45, j'ai reçu des représentations, à mon bureau, des employés de la Bibliothèque parlementaire et aussi des greffiers de la Chambre. Je leur ai suggéré, à ce moment-là, qu'ils fassent une présentation devant le Comité pour amender le projet de loi C-45 afin que ce dernier réponde mieux à leurs besoins. Ils s'inquiétaient naturellement, comme beaucoup d'autres groupes, et je suis certaine que mes collègues vont avoir quelque chose à dire à ce sujet, parce qu'ils ont eu des commettants eux-mêmes qui leur ont fait des représentations, en plus des témoins qui ont comparu devant notre Comité. Donc il y avait des inquiétudes au sujet de la classification, des congédiements, des rétrogradations, etc. etc. J'ai suggéré aux greffiers et aux employés de la Bibliothèque de se présenter devant le Comité. Les greffiers ont décidé d'envoyer un mémoire dans lequel ils demandaient, à notre Comité, d'amender la loi pour permettre une consultation sur ces sujets vu que les sujets ne tombaient pas sous le coup du projet de loi. J'en ai discuté avec mes collègues et avec le leader en Chambre et nous avons reçu plusieurs représentations d'autres groupes, pendant que j'étais à la vice-présidence du Comité chargé d'étudier le prix du blé et, finalement, ce que nous avons conclu de faire, c'est d'aller plus loin que la demande des greffiers et des employés de la Bibliothèque, parce que l'on croyait que la consultation n'était pas assez bien rodée sur la Colline parlementaire, vu que dans le projet de loi C-45, nous faisons oeuvre de pionniers.

Donc, il a été décidé que si nous combinions la demande faite par certains groupes, à savoir d'avoir un processus d'arbitrage, avec l'idée que les employés aient voix au chapitre

[Traduction]

Le président: L'article suivant sera l'article 65, immédiatement après que nous aurons terminé cet amendement.

Article 63—*Renvoi des griefs à l'arbitrage*

Le président: Nous examinons maintenant les projets d'amendement à l'article 63, et le gouvernement à deux amendements à présenter. Madame Mailly, est-ce que vous allez les présenter?

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, I move that subclause 63(1) of Bill C-45 be amended by striking out lines 8 to 10 on page 34, and substituting the following:

- (b) disciplinary action against the employee resulting in suspension or a financial penalty,
- (c) the termination of employment of employee, other than rejection on probation in respect of an initial appointment,
- (d) demotion of the employee,
- (e) where the employee has been denied an appointment, the employer's evaluation of the skill, fitness and ability of the employee with respect to the employee's qualification for the appointment, or
- (f) subject to subsection 5(3), the employer's classification of the employee,

Before we vote on the amendment, I would just like to give you some background with respect to the needs it is intended to meet.

Before the committee to study Bill C-45 had even been struck, I received representations, in my office, from employees of the Library of Parliament and a number of clerks of the House. At the time, I suggested that they make a presentation to the committee proposing that Bill C-45 be amended so as to better meet their needs. They were naturally somewhat concerned, as many other groups are—and I am sure my colleagues will have something to say about this, as they also have had representations made to them by some of their constituents, in addition to the witnesses who appear before the committee. So, there was some concern with respect to classification, termination of employees, demotions, et cetera. I suggested to the clerks and the employees of the Library of Parliament that they come before the committee. The clerks decided to send a brief, and in the brief, they asked our committee to amend the bill to allow for consultation on these matters, given that they do not come under the bill. I discussed this with my colleagues and with the government leader in the House, and we received representations from other groups—while I was the vice-chairman of the committee studying the price of wheat—and in the end, we decided we would go even further than what the clerks and employees of the library were asking us to do, as we felt consultation had not really yet been tried out on Parliament Hill, since we are really doing pioneer work when it comes to Bill C-45.

Consequently, it was decided that if we were to combine the request of some groups, which was to have an arbitration process, with the idea of employees having their say regarding

[Text]

dans la classification, le congédiement, etc., nous arriverions à l'amendement que j'ai présenté aujourd'hui.

Par conséquent, cet amendement rencontre les besoins de consultation parce que l'employé, l'individu, va pouvoir aller en arbitrage pour parler de la classification, et dans l'environnement qui existe en ce moment, environnement de pionniers, en ce qui concerne le projet de loi C-45, il est préférable que l'employé, l'individu, ait le droit d'aller en arbitrage pour les sujets qui sont décrits à l'article 63(1).

The Chairman: Thank you very much, Mrs. Mailly. Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Mr. Chairman, I want to compliment my colleague on introducing this amendment on behalf of the government. I do not wish to speak very long to it, of all of the amendments in process for the bill before us I think this is the one that gives me the most satisfaction. I think all the witnesses who appeared before the committee raised the need to have sound third-party arbitration. I am simply delighted that the government has responded to this, has listened to it in a most positive way.

• 1640

Going beyond the right of third-party grievance, proposed amendment paragraph 63.(1)(e) really gives me an enormous amount of satisfaction. I read into it that we are incorporating the merit principles in the bill through this amendment. In other words, the skills and talents of the employee will be taken into consideration.

We have heard so many dramatic stories about nepotism and patronage in the system, both in the past and present, that it seems to be part of our parliamentary heritage. For instance, we heard last Thursday from my colleague from Ottawa West about some unpleasant and unnecessary situations, which I think really degrade our whole system.

So Mr. Chairman, I very much welcome particularly proposed amendment paragraph 63.(1)(e) and the right to grieve. I hope this committee is unanimous in supporting Ms Mailly's amendments.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Tupper. Ms Coppins, I know you want to make an amendment to the amendment. We shall hear Mr. Turner on the amendment first, and then you can make your statement.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I will not try to say much more than my two colleagues. I think the amendment is quite significant. It obviously responds in a very positive way to many of the concerns that were raised by the witnesses. I will merely underline what Madam Mailly and Dr. Tupper said concerning these key issues of disciplinary action and termination, demotion, the merit side and the classification side.

I think it is what I wanted to see brought in when we first met on the first day. I told the President of the Treasury Board that I had some difficulties with this bill. I think he responded positively. I will be very pleased to see that this becomes part of the bill very shortly.

[Translation]

classification, termination, and what have you, we would end up with the amendment I am putting forward today.

So, this amendment meets the stated need for consultation, as the individual employee will be able to go to arbitration when he has a concern about classification, for instance, and in the current environment, where we are really pioneering these changes as far as Bill C-45 is concerned, it is preferable that individual employees have the right to go to arbitration in those areas described in subsection 63(1).

Le président: Merci beaucoup, madame Mailly. Monsieur Tupper.

M. Tupper: Monsieur le président, je voudrais féliciter ma collègue d'avoir aussi bien expliqué, au nom du gouvernement, la raison d'être de cet amendement. Je ne m'attarderai pas sur le sujet. De tous les amendements au projet de loi qui nous occupe, je pense que c'est celui qui me donne le plus de satisfaction. Tous les témoins que nous avons entendus ont souligné la nécessité de l'arbitrage par une tierce partie. Je suis ravi que le gouvernement a décidé de donner suite à ces instances de la façon très positive.

Il n'y a d'ailleurs pas que l'arbitrage par une tierce partie. J'ai d'autres raisons de me réjouir de l'alinéa 63.(1)(e) tel qu'il se trouve dans l'amendement. Pour moi c'est la consécration dans le projet de loi du principe du mérite. En d'autres termes, les aptitudes et les talents peuvent maintenant être pris en considération.

Nous avons tellement entendu parler du népotisme et de patronage à l'intérieur du système, tant dans les années passées qu'actuellement, que nous en sommes venus à penser que cette façon de procéder était passée dans les mœurs parlementaires. Jeudi dernier justement, mon collègue d'Ottawa faisait allusion à des situations désagréables qui auraient pu être évitées. C'est le genre de chose qui mine le système.

Donc, monsieur le président, je suis parfaitement d'accord avec cet amendement qui crée l'alinéa 63.(1)(e) et qui donne le droit de faire grief. J'espère que le comité jugera bon d'appuyer unanimement cet amendement de M^{me} Mailly.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tupper. Madame Coppins, je pense que vous avez un sous-amendement, mais auparavant, nous allons entendre M. Turner au sujet de l'amendement.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je n'ai pas grand-chose à ajouter à ce qu'ont indiqué mes deux collègues. Je pense que l'amendement représente une étape importante. Il est une réponse positive aux préoccupations exprimées par les témoins. Donc, je fais miens les propos de M^{me} Mailly et de M. Tupper en ce qui concerne les mesures disciplinaires, le congédiement, la rétrogradation, le principe du mérite et la classification.

C'est le genre de chose que je préconise depuis le premier jour. J'avais déjà dit au président du Conseil du Trésor que je trouvais des lacunes à ce projet de loi. Je pense qu'il a réagi de façon positive. Je suis fort satisfait de ces nouvelles dispositions.

[*Texte*]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Turner. Ms Copps.

Ms Copps: Thank you, Mr. Chairman. I would certainly be prepared to support the amendment. I would just seek one small amendment to the amendment, which would be the deletion of "subject to subsection 5.(3)". That would allow the amendment to stand alone, and I think that would be a plus.

The Chairman: Do you want to speak to that a little further?

Ms Copps: Basically, the proviso of subsection 5.(3) tends to negate a lot of the positive things that are happening in this amendment. I think if you deleted "subject to subsection 5.(3)" in proposed amendment paragraph 63.(1)(f), you would have a better and more effective amendment. It is just a minor amendment.

The Chairman: Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would like some comments perhaps from Mr. McCormick or from Mr. Johnson. I accept that the intent of this has been to provide a means by which there can be some outside look at the staffing and at the classification processes. It is a narrow door, but it is at least a door where no door existed before. If I could talk generally, in addition to the amendment, I would appreciate it, Mr. Chairman.

Mr. Lewis: Is the amendment to the amendment on the floor?

The Chairman: The amendment to the amendment is on the floor. I am going to allow Mr. Cassidy to proceed.

Mr. Lewis: Yes, I appreciate that. We are talking about the amendment to the amendment.

Mr. Cassidy: Well, I am just wondering if I can talk a bit more generally—

The Chairman: I have no problem with that.

Ms Copps: Mr. Chairman, may I just point out that I am probably going to be leaving shortly. I think you can probably talk generally until 5.30 p.m.. We should dispose of these amendments. I am not going to be commenting on a lot of them. I have only one or two after this.

• 1645

The Chairman: I appreciate it. I think we can clean up this one very quickly.

Mr. Cassidy: My first question is related to paragraph (e) of the government amendment to subclause 63.(1). When it says "an employee has been denied an appointment", it means the person has to be an employee. Someone who is applying for a job is not covered for this, if he or she is not now employed by the House of Commons. However, an "appointment" would refer to what we would normally see as a promotion or transfer. Would this be correct?

Mr. P. Johnson: I think so. Yes, I think he has to be an employee before he would be qualified under this provision.

[*Traduction*]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Turner. Madame Copps.

Mme Copps: Merci, monsieur le président. Je suis toute disposée à accepter l'amendement, sauf que j'aurais un sous-amendement qui supprimerait le membre de phrase «sous réserve du paragraphe 5(1)». Je pense qu'il serait préférable que l'amendement forme un tout.

Le président: Vous voulez bien vous expliquer davantage?

Mme Copps: Essentiellement, le membre de phrase «sous réserve du paragraphe 5(3)» élimine un certain nombre d'éléments positifs dans le cadre de l'amendement. Je pense que sa suppression à l'alinéa 63(1)f) dans l'amendement proposé améliorerait le processus et le rendrait plus efficace. Le sous-amendement ne touche pas le fond.

Le président: Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: J'aimerais savoir ce qu'en pense M. McCormick ou M. Johnson. Je suppose que l'intention de ces dispositions est de permettre l'examen par une tierce partie des procédés de dotation personnelle et de classification. C'est au moins une petite ouverture par rapport à ce qui existait jusqu'ici. J'aborde ici la question sur le plan général, je ne m'en tiens pas strictement à l'amendement, monsieur le président.

M. Lewis: Le sous-amendement est-il en délibération?

Le président: Il l'est. Je vais quand même permettre à M. Cassidy de poursuivre.

M. Lewis: Je comprends, mais nous en sommes bien aux sous-amendements.

M. Cassidy: Je pensais que je pouvais dépasser quelque peu le strict cadre de l'amendement...

Le président: Je n'y vois pas d'inconvénient.

Mme Copps: Je dois vous faire remarquer que je suis obligée de quitter très bientôt. Vous pouvez parler jusqu'à 17h30 environ. Nous devrions essayer d'en finir avec ces amendements. Je n'aurai pas besoin de beaucoup de temps pour les développer. Il ne m'en reste qu'un ou deux après celui-ci.

Le président: Je comprends. Je pense que nous pouvons en finir rapidement avec celui-ci.

M. Cassidy: Ma première question a trait à l'alinéa 63.(1)e) dans l'amendement du gouvernement. Il y est indiqué «en cas de refus de nomination». Je suppose qu'il s'agit nécessairement d'un employé. Cette disposition, cependant, ne s'applique pas à quelqu'un qui sollicite un emploi, qui n'appartient pas déjà au personnel de la Chambre des communes. Par «nomination», on entend dans ce cas-ci une promotion ou une mutation, n'est-ce pas?

M. P. Johnson: Je le crois. Cette disposition s'appliquerait à une personne déjà employée.

[Text]

Mr. Cassidy: But since he would have to be an employee, it is an appointment other than the appointment he currently holds. Is this correct?

Mr. P. Johnson: This is right.

Mr. Cassidy: Okay. My second question is related to the subamendment from Ms Copps. What is the meaning of "subject to subsection 5.(3)"?

Mr. P. Johnson: Subclause 5.(3) is the one that preserves to the employer the right to classify a position.

Mr. Cassidy: My reason for asking is that if the employer has, according to subclause 5.(3), the exclusive right to assign duties and to classify positions of employment, then what is left to the employee to grieve?

Mr. P. Johnson: Where he fits in a classification, I guess. If there are three ranges of secretary, for instance, the establishment of those ranges is the employer's right. Where the employee fits in any one of those ranges could be the subject of the grievance. In other words, the employee could think she was a secretary II instead of a secretary I or say she is doing the duties of a secretary II. I think this is what the—

Mr. Cassidy: Now, in the case we had raised before us, there is essentially no job descriptions in the classifications for the cafeteria staff. Now, it is the employer's right to have classifications that say next to nothing. Would the employees have a way of getting at this, if they felt they were being paid inadequately for what they were actually doing and that the job descriptions in the various classifications were inadequate?

Mr. P. Johnson: If you are suggesting the employee can command classification of the positions by the employer, I do not think so. I think it is reserved to the employer under subclause 5.(3). The employer can say there will or will not be classifications. I think this is correct, is it not?

Mr. Cassidy: Mr. McCormick may be able to help us in this, too. Suppose there are four classifications and that each one pays \$1,500 more or less than the others. You would have four wage levels, but the job descriptions for each classification are meaningless and do not distinguish any difference. Someone may say he is at the lowest rate but is doing the same job as somebody else who is at the top rate. He may then decide to grieve the classification.

Mr. P. Johnson: You can grieve where you are in any classification scale, yes.

Mr. Cassidy: Could Mr. McCormick help us there? Or would the employee left in a situation whereby, because the employer chose to give no substance to the classifications, the employee would have nothing to grieve about?

Mr. McCormick: I am not sure. I certainly cannot speak from experience. As you know, classification is not now adjudicable. So we have had no experience in this area. But

[Translation]

M. Cassidy: Puisqu'il s'agit d'une personne déjà employée, la nomination doit être à un autre poste.

M. P. Johnson: C'est juste.

M. Cassidy: Très bien. Ma deuxième question rejoint le sous-amendement de M^{me} Copps. Que signifie au juste le membre de phrase «sous réserve du paragraphe 5.(3)» dans ce cas-ci?

M. P. Johnson: C'est ce membre de phrases qui garantit à l'employeur le droit de classer un poste.

M. Cassidy: Si, selon le paragraphe 5.(3), l'employeur a le droit exclusif d'assigner les tâches et de classer les postes, quelle matière à grief reste-t-il à l'employé?

M. P. Johnson: Le niveau auquel il s'insère dans la classification, je suppose. S'il y a trois échelons pour le poste de secrétaire, par exemple, l'établissement de ces échelons relève de l'employeur. Ce qui peut être matière à grief, c'est le niveau auquel s'insère l'employé. En d'autres termes, la secrétaire peut s'estimer du niveau 2 plutôt que du niveau 1, ou prétendre que ces tâches sont des tâches du niveau 2. C'est le genre de chose...

M. Cassidy: Dans le cas qui nous a été soumis, celui des employés de la cafétéria, la classification ne comportait pas de description de tâches à toute fin pratique. L'employeur peut établir des classifications qui ne correspondent pas à grand-chose. Dans ce cas, c'est-à-dire si les employés s'estiment insuffisamment rémunérés pour les tâches qu'ils accomplissent ou jugent que leurs descriptions de tâches sont imprécises, ont-ils un recours quelconqu?

M. P. Johnson: Je ne pense pas que les employés aient leur mot à dire dans la classification des postes par l'employeur. C'est le droit strict de l'employeur en vertu du paragraphe 5.(3). C'est à l'employeur de décider s'il doit y avoir des classifications ou non. Vous êtes bien d'accord?

M. Cassidy: M. McCormick est peut-être en mesure de nous aider dans cette discussion. Supposons quatre classifications qui comportent entre elles une différence d'à peu près 1,500\$ au niveau de la rémunération. À l'intérieur de chacune il y a quatre échelons de rémunération, mais les descriptions de tâches ne correspondent pas à grand-chose et ne permettent pas de faire la différence. Si quelqu'un qui se trouve au plus bas échelon prétend faire les mêmes tâches que quelqu'un qui se trouve à l'échelon le plus élevé, il peut faire grief de la classification, n'est-ce pas?

M. P. Johnson: Il peut faire grief pour ce qui est de l'échelon auquel il se trouve.

M. Cassidy: M. McCormick a-t-il quelque chose à ajouter? Ou du fait que l'employeur a choisi de ne pas préciser la classification, l'employé se retrouve-t-il sans matière à grief?

M. McCormick: Je n'en suis pas sûr. Je n'ai pas de point de référence. Comme vous le savez, la classification ne peut pas faire l'objet d'une décision arbitrale actuellement. Donc, le cas

[*Texte*]

this certainly would be open to interpretation, presumably by the adjudicator as to what he felt his authority was.

Mr. Cassidy: Okay. Mr. Chairman, I would support Sheila's amendment. I think the phrase as it stands, "the employer's classification of the employee" is adequate. It is confusing to refer back to subclause 5.(3). I hope the members would agree and, in the interests of deregulation and economy and efficiency and effectiveness and all those other good words, would agree to the amendment.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Cassidy. If there are no other comments, I have the amendment to the amendment, as introduced by Ms Copps, which would delete from paragraph (f) of the government amendment the first four words, "subject to subsection 5.(3)".

• 1650

Subamendment negated.

Amendment agreed to.

The Chairman: We now have one more amendment. By the way, members of the committee, I have propose to deal with this government amendment to clean up clause 63. Then I would like to deal with clause 65 and stand clause 73 in order to allow Ms Copps to leave within a reasonable time.

Mr. Cassidy: We could even skip this one amendment, Mr. Chairman, and go straight to Ms Copps' amendment, which might be—

Mr. Lewis: There are two government amendments.

The Chairman: There are two government amendments to clause 63. Is that second government amendment to clause 63 contentious?

Mr. Lewis: Well, I do not know. There are two government amendments to clause 63, one of which has been passed.

The Chairman: One was passed. I have one now in front of me.

Mr. Lewis: Is the second one now coming to the floor?

The Chairman: I was going to bring it to the floor. Mr. Cassidy suggests that to accommodate Ms Copps we might stand it.

Mr. Cassidy: I realize the reason for this, Mr. Chairman, is that we have now dealt with subclause 63.(1) by amendment, but we have not passed the whole clause. The question about the right of the employee to refer grievances to adjudication, and basically to commit the union to representing them at adjudication in a case where the union does not think the grievance is worth being arbitrated—

The Chairman: —is one you want to get into.

Mr. Cassidy: That is right, and it is in subclause 63.(2). I would like to perhaps stand subclause 63.(2), no matter what, and perhaps suggest we stand subclause 63.(3) and go on to Sheila's amendment.

[*Traduction*]

ne s'est pas présenté. Je suppose que l'arbitre aurait à interpréter les limites de son mandat.

M. Cassidy: Très bien, monsieur le président, je vais me prononcer en faveur de l'amendement de Sheila. Il est préférable d'avoir seulement «sa classification par l'employeur». «Sous réserve du paragraphe 5.(3)» introduit un élément de confusion. J'espère que les députés en conviendront, dans l'intérêt de la déréglementation, de l'économie, de l'efficacité et de l'efficience.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Cassidy. S'il n'y a pas d'autres observations, je vous soumetts le sous-amendement de M^{me} Copps, qui vise à supprimer à l'alinéa (f) dans l'amendement du gouvernement le membre de phrase «sous réserve du paragraphe 5.(3)».

Le sous-amendement est rejeté.

L'amendement est adopté.

Le président: Membres du Comité, il nous reste un autre amendement du gouvernement avant d'en finir avec l'article 63. Ensuite, nous pourrions examiner l'article 65 et réserver l'article 73 afin de permettre à M^{me} Copps de quitter à une heure raisonnable.

M. Cassidy: Nous pourrions même passer outre à cet amendement, monsieur le président, et aller directement à l'amendement de M^{me} Copps, qui est peut-être...

M. Lewis: Il y a deux amendements du gouvernement.

Le président: Il y en a deux à l'article 63, en effet. Le deuxièmement amendement du gouvernement est-il controversé?

M. Lewis: Je ne sais pas, mais il y avait deux amendements du gouvernement à l'article 63, dont un a été adopté.

Le président: Un a été adopté. Il m'en reste un autre.

M. Lewis: Est-il mis en délibération?

Le président: Je m'apprêtais à le mettre en délibération. M. Cassidy a proposé que nous le réservions pour accommoder M^{me} Copps.

M. Cassidy: Monsieur le président, nous avons adopté un amendement au paragraphe 63 (1), mais nous n'avons pas adopté l'article 63 comme tel. Il reste la question du renvoi d'un grief à l'arbitrage par un employé et de l'acceptation de son agent négociateur de le représenter à cette occasion lorsque le syndicat estime que le grief n'a pas de valeur...

Le président: C'est quelque chose que vous voudriez discuter.

M. Cassidy: En effet, tout ce qui se trouve au paragraphe 63 (2). Nous pourrions cependant le réserver, de même que le paragraphe 63 (3), pour passer tout de suite à l'amendement de Sheila.

[Text]

The Chairman: May I suggest that, having taken the action we have, we can now stand clause 63 and come back to clause 63 as amended?

Mr. Lewis: At that time, we will deal with subclause 63.(3).

The Chairman: That is right.

Clause 63 allowed to stand.

Ms Copps: Mr. Chairman, I will stand down clause 65, because I think the government amendment responds to my concerns about the composition of the—

The Chairman: I am sorry, Ms Copps, but do you want to stand clause 65 or withdraw your amendment to it?

Ms Copps: I am withdrawing the amendment to clause 65.

The Chairman: Thank you. We will go to an amendment to clause 73.

Ms Copps: We should go to clause 69. My name is not on it, but it is my amendment.

On clause 69—*Where adjudicator named in collective agreement*

Ms Copps: I move that clause 69 be amended be amended by striking out lines 6 to 9 on page 37.

Do you have some problems with that?

The Chairman: Yes, I do.

Ms Copps: Because it deals with money.

The Chairman: Would you like to introduce your amendment?

Ms Copps: Basically my concern is a result of the confusion at the moment surrounding who takes something through the process. What you are looking at in clause 69 is having the cost of an adjudication borne by whatever is decided in a collective agreement, but if no agreement is made, the adjudicator's remuneration and expenses shall be borne equally by the parties.

I am concerned about the prohibitive effect this might have on employees.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Are you talking about very low-paid employees?

Ms Copps: Yes, I am. I would suspect—and you might get some word from counsel on this—if something goes to adjudication, the House would, let us say, have a rather expensive lawyer—and we know how expensive lawyers are—

Mr. Cassidy: The adjudicators then keep out of it.

Ms Copps: Yes, they do, but I think it could potentially be an expensive proposition. Although I did not make an amendment which would deal with substantive ways of dealing with this, I thought it should be dealt with by the committee. This is why I just suggested that this particular issue be struck and that perhaps we look at other ways of potentially dealing with it.

[Translation]

Le président: Nous avons fait un certain progrès. Pouvons-nous réserver le reste de l'article 63 pour y revenir plus tard?

M. Lewis: Nous en serons alors au paragraphe 63 (3).

Le président: En effet.

L'article 63 est réservé.

Mme Copps: Je vais également demander que l'article 65 soit réservé, monsieur le président, parce que l'amendement du gouvernement répond à mes préoccupations en ce qui concerne la composition . . .

Le président: Vous voulez réserver l'article 65 ou retirer votre amendement à l'article 65, M^{me} Copps?

Mme Copps: Je retire mon amendement.

Le président: Merci. Nous en sommes à l'amendement à l'article 73.

Mme Copps: Nous avons un amendement à l'article 69, même s'il n'est pas à mon nom.

Article 69—*Arbitre désigné dans une convention collective*

Mme Copps: Je propose de modifier l'article 69 du projet de loi C-45 en remplaçant les lignes 5 à 7, page 37, par: «Cette convention.»

Cet amendement vous cause des problèmes?

Le président: Oui.

Mme Copps: Parce qu'il implique de nouvelles dépenses.

Le président: Vous voulez nous l'expliquer?

Mme Copps: Il y a une certaine confusion actuellement pour ce qui est de celui qui amorce les procédures. À l'article 69, il est prévu essentiellement que le coût de l'arbitrage doit être assumé selon ce qui est décidé dans la convention collective. S'il n'y a pas de convention collective, cependant, les salaires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les parties.

Je crains qu'il y ait des employés qui hésitent à amorcer les procédures dans ces circonstances.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Vous parlez des employés à très faible salaire?

Mme Copps: Oui. Je voudrais savoir ce qu'en pense le conseiller. Devant un arbitre, la Chambre pourrait choisir de se faire représenter par un avocat très coûteux, et vous savez à quel point les avocats peuvent être coûteux . . .

M. Cassidy: C'est autre chose pour les arbitres.

Mme Copps: Il reste que la procédure pourrait se révéler extrêmement coûteuse. Je n'ai pas voulu présenter un amendement de fond, mais j'ai pensé que le Comité pourrait être intéressé à trouver une solution à ce problème. En supprimant ces quelques lignes, j'ai pensé que d'autres façons de procéder pourraient être examinées.

[Texte]

The Chairman: Allow me to interrupt, Ms Copps. That is the problem we have with it. Subclause 69.(1) makes provision for the deferring of costs of the adjudicator by the parties when he is not named in the collective agreement. By deleting that provision, I am not clear, because of subclause 69.(2) which explains in detail about costs to be borne by the parties, what happens to the cost when an adjudicator is not named in the collective agreement. I am not 100% clear what you are trying to do here.

Ms Copps: I am confused because of the fact—

The Chairman: So am I.

Ms Copps: —that we have the two-track system. The reason I did not attempt to put another process in place is because I know that it would be beyond the scope of my amendment.

• 1655

The Chairman: That is right.

Ms Copps: I think what my amendment attempts to do is to say that in some circumstances it may be prohibitive and perhaps we should be looking at that as a possibility of coming back with another process. So I have left it up to the government to come up with some ideas in that regard. But if you go on to subclause 69.(2) it provides:

Where a grievance is referred to adjudication but is not referred to an adjudicator named in a collective agreement, and the employee whose grievance it is, is represented in the adjudication... the bargaining agent is liable to pay and shall remit to the Board such part of the costs of the adjudication as may be determined... except that where the grievance is referred to a board of adjudication...

Now, what would you do in the case where a bargaining agent, let us say, began the grievance on behalf of an employee, and then as more information came to light it became clear that the employee did not have a valid grievance and the bargaining agent decided to drop out at this point and the employee wanted to pursue the thing through to the bitter end, even though there was not a case to be made?

According to this, if the representation in the proceedings began as the bargaining agent, then the bargaining agent would also be assessed the costs. You then have two problems. The first is the problem of the cost to the individual employee, and the second is what happens if you have a situation where part way down the line one or the other drops out?

That is why I moved this amendment, hoping that the government might come back with some other possibilities vis-à-vis the bearing of the costs. I do not have a magic formula, but whether to suggest something specific... I would leave that up to them. I think it is a problem.

The Chairman: Mr. Lewis.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, I hate to fall back on my original argument, but this, as I read it, is completely the same as in the PSSRA. I think that if, as and when that is changed then we are already committed to make the appropriate changes to

[Traduction]

Le président: Je me permets de vous interrompre, M^{me} Copps. Le problème est justement là. Le paragraphe 69 (1) traite du mode de calcul des dépenses occasionnées par l'arbitre dans la convention collective autrement. Le paragraphe 69 (2) indique en détail comment ces dépenses doivent être assumées par les parties, lorsque l'arbitre n'est pas désigné dans une convention collective. En procédant comme vous le faites, je ne vois pas exactement ce que vous essayez d'accomplir.

Mme Copps: Je ne comprends pas très bien...

Le président: Moi non plus.

Mme Copps: ... Le système double. La raison pour laquelle je n'ai pas proposé d'autres méthodes est que je sais que je ne peux pas aller au-delà de certaines limites.

Le président: C'est juste.

Mme Copps: J'essaie de préciser avec mon amendement que, dans certains cas, cela pourrait être prohibitif. Il faudrait peut-être envisager la possibilité d'établir un autre mécanisme. Je laisse donc au gouvernement le soin de faire des recommandations à cet égard. Cependant, plus loin, le paragraphe 69(2) dit:

Dans les cas où un grief est déferé à un arbitre qui n'est pas désigné dans une convention collective et où l'employé qui l'a déposé est représenté dans la procédure d'arbitrage... C'est l'agent qui est tenu de payer à la Commission la fraction des frais d'arbitrage déterminée... Quand le grief est déferé à un conseil d'arbitrage...

Que feriez-vous dans le cas où, par exemple, un agent négociateur entreprendrait un grief au nom d'un employé et se rendrait compte, à la lumière des renseignements, que le grief de l'employé n'était pas justifiable, et déciderait donc de l'abandonner? Qu'est-ce qui se passerait si l'employé décidait de mener lui-même son grief jusqu'au bout, même s'il savait qu'il n'obtiendrait pas gain de cause?

D'après cet article, si l'employé est représenté au départ par l'agent négociateur, c'est celui-ci qui sera tenu de payer les frais de l'arbitrage. Vous avez donc deux problèmes sur les bras. Tout d'abord, il y a la question des coûts pour l'employé, et ensuite, il faut déterminer ce qui arrive lorsque en plein milieu d'un grief, l'employé ou son représentant abandonne la partie.

C'est pour cela que je propose cet amendement, dans l'espoir que le gouvernement recommande d'autres mesures pour le paiement des frais. Je n'ai aucune solution magique à recommander, je préfère laisser au gouvernement le soin de la trouver. Je crois que ce sera un problème.

Le président: Monsieur Lewis.

M. Lewis: Monsieur le président, j'hésite à revenir à mes arguments originaux, mais selon moi, cet article est identique à celui que l'on retrouve la LRTFP. Lorsque nous apporterons des modifications, si nous en apportons, je ne vois pas l'utilité de faire preuve d'imagination pour cet article particulier, étant

[Text]

this bill, and I do not wish to be inventive on this particular item.

The Chairman: Thank you. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I am curious to know, though, if the bargaining agent were to drop a case and say that he was sorry and you are on your own, in the Public Service how would the employee's expenses be paid if they decided to continue to pursue it on their own?

Mr. McCormick: Under the Public Service Staff Relations Act, it would depend on whether the grievance is related to contract interpretation or major discipline. If it is contract interpretation, as you know, the employee would require the approval and consent of the bargaining agent before the grievance ever got off the ground. Once it had started in the process, if the bargaining agent changed his mind and felt that perhaps there was no merit to the grievance and they withdrew, that would effectively void the grievance. It would stop right there.

As far as discipline is concerned, there is no requirement for the consent or approval of the bargaining agent, although in most cases the bargaining agent does represent the person involved. Again, we have had situations in which the union concerned, after looking into the merits of the grievance has withdrawn its support, in which case the individual employee may pursue it himself if he wishes.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): At their own expense.

Mr. McCormick: Currently, under the PSSRA the expenses are not shared. The cost of adjudication is covered by the board. The only cost in that case to an individual grievor would be the cost of counsel, if he should retain counsel or another representative.

Ms Copps: Mr. Chairman, if that is the case then I think there is a bit of confusion. I think you made the argument that we were following the PSSRA. If the PSSRA does not assess cost to the individual, it is quite substantially different from this. It says here that the expense of adjudication in clause 69 is the same as clause 97, but are you saying that in the PSSRA the costs of adjudication are borne by the PSSRA?

Mr. McCormick: I think there is some confusion, Mr. Chairman. With respect to subclause 69.(1), that only relates when an adjudicator is named in the collective agreement. I believe there was one instance, probably in excess of 10 or 12 years ago, when an adjudicator was named in a collective agreement simply because of his particular expertise. I believe it related to the printing operations group. Since then, or apart from that, I have known of no collective agreement in which the adjudicator has been named. So subclause 69.(1) or its equivalent under the Public Service Staff Relations Act simply has not been in effect.

• 1700

As for subclause 69.(2), this is the one that gives the secretary of the board the authority to assess the costs where the grievor is represented by a bargaining agent. This section

[Translation]

donné que nous nous sommes déjà engagés à apporter aux projets de loi tous les changements qui s'imposent.

Le président: Merci. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je voudrais savoir une chose. Si un agent négociateur de la Fonction publique abandonne un grief, laissant l'employé se débrouiller tout seul, qui paiera les frais de ce dernier s'il décide de poursuivre son grief malgré tout?

M. McCormick: En vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, tout dépendra si le grief concerne l'interprétation d'une clause contractuelle ou une question importante de discipline. S'il s'agit d'une interprétation contractuelle, comme vous le savez, l'employé doit obtenir l'approbation et le consentement de l'agent négociateur avant même de pouvoir déposer son grief. Une fois le processus entamé, si le négociateur change d'avis et se retire pensant que le grief est sans fondement, le grief est en fait annulé et tout s'arrête.

Pour ce qui est des questions de discipline, il n'est pas nécessaire d'obtenir ni le consentement ni l'approbation de l'agent négociateur, même si, dans la plupart des cas, c'est ce dernier qui représente l'employé concerné. Encore une fois, il arrive qu'après avoir évalué le grief, le syndicat retire son appui, auquel cas l'employé est libre de continuer tout seul, s'il le désire.

M. Turner (Ottawa—Carleton): À ses propres frais.

M. McCormick: En ce moment, en vertu de la LRTFP, les frais ne sont pas partagés. C'est la Commission qui paie les frais d'arbitrage. À ce moment-là, tout ce que l'auteur du grief aura à payer, ce sont les frais de son avocat ou de son représentant, le cas échéant.

Mme Copps: Monsieur le président, si c'est bien le cas, je crois qu'il y a comme un malentendu. Vous avez dit, je crois, que nous suivions la formule de la LRTFP. Si cette loi n'impute pas les frais à l'individu, elle est très différente du projet de loi que nous étudions. On dit ici que l'article 69, concernant les frais d'arbitrage, est le même que l'article 97. Cependant, vous dites qu'en vertu de la LRTFP, les frais d'arbitrage sont assumés par la Commission.

M. McCormick: Il y a effectivement un malentendu, monsieur le président. Le paragraphe 69(1) ne s'applique que dans le cas où un arbitre est nommé dans la convention collective. Il y a eu un exemple, il y a plus de 10 ou 12 ans, où un arbitre avait été nommé dans une convention collective simplement à cause de ses compétences particulières. Je crois qu'il s'agissait du groupe des services d'imprimerie. À part cela, je ne connais aucune autre convention collective où un arbitre est nommé. Donc, le paragraphe 69.(1), ou son équivalent en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, n'a jamais été appliqué.

En vertu du paragraphe 69.(2), le secrétaire de la Commission est habilité à évaluer les frais lorsque l'auteur du grief est représenté par un agent négociateur. Cet article n'a jamais été

[Texte]

has never been used since the enactment of the PSSRA in 1967. The reason essentially is that it was felt unjust or unfair to apportion the cost or 50% of the costs, for example, to the bargaining agent when there was no equivalent debit to the employer side. So the equivalent of subclause 69.(2) has never been used in the PSSRA.

Ms Copps: If it is obsolete, why is it here? Anyway, it is just—

Mr. McCormick: I am not suggesting it is obsolete.

The Chairman: All right, Ms Copps, I am going to have to do the same to you as I have done to Mr. Cassidy a number of times and rule your amendment out of order. In *Beauchesne*, it clearly says:

An amendment is inadmissible if it refers to or is not intelligible without subsequent amendments . . .

By your own admission, if you will, during it, without something else coming after what you have put in place, it leaves the whole clause hanging.

Ms Copps: No, Mr. Chairman, the section of the subclause stands on its own. It states:

Where an adjudicator is named in a collective agreement, the method of determining his remuneration and of defraying such expenses as he may incur shall be as established in the collective agreement naming the adjudicator.

It stands by itself as an amendment. I am prepared to have it defeated, but I think it does stand alone.

The Chairman: I think I am going to do it this way for the sake of ease this time.

Amendment negated.

The Chairman: Well, Ms Copps, as I see it, the next amendment in your name has to do with clause 73. And there is no way we are going to start clause 73 in a meaningful way this evening, I suggest to you.

Ms Copps: Okay, it just deals with the right to strike. If you are going to stand it down till tomorrow, that is great.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): It is not negotiable, so let us just pass it now. Why waste the time?

The Chairman: I am in the hands of the committee. If you and Mr. Cassidy want to deal extensively with clause 73—

Ms Copps: No, if it is stood down, that is great. I just do not want to come back and find everything passed.

The Chairman: Mr. Cassidy, I presume you would want to make some extensive arguments on clause 73.

Mr. Cassidy: There are two amendments to clause 73, Sheila's and one other.

But just to go back a stage, though, do you want to pass clause 69, since currently it was stood until the amendments were considered on it?

[Traduction]

invoqué depuis l'entrée en vigueur de la LRTFP, en 1967, principalement parce que l'on trouvait injuste d'attribuer tous les frais ou 50 p. 100 des frais à l'agent négociateur, lorsque l'employeur n'était pas tenu de déboursier un montant équivalent. C'est ce qui explique pourquoi l'article de la LRTFP qui est l'équivalent du paragraphe 69.(2) n'a jamais été invoqué.

Mme Copps: Si cet article est désuet, pourquoi l'avez-vous inclus? Quoi qu'il en soit, ce n'est que . . .

M. McCormick: Je n'ai jamais dit qu'il était désuet.

Le président: Bon, madame Copps, je vais devoir faire dans votre cas comme j'ai fait à maintes reprises pour M. Cassidy, et rejeter votre amendement. Dans le *Beauchesne*, on dit clairement qu'un amendement est irrecevable:

S'il se reporte à des amendements ou à des annexes postérieurs ou seraient incompréhensibles sans cela . . .

Vous avez vous-même avoué pendant la discussion que, si rien ne suit votre amendement, tout l'article n'a plus de sens.

Mme Copps: Je regrette, monsieur le président, mais ce paragraphe se tient parfaitement. Je vais vous le lire:

Lorsqu'un arbitre est désigné dans une convention collective, le mécanisme servant à calculer sa rémunération et la façon de lui rembourser ses dépenses sera établi dans la même convention collective qui l'a désigné.

Cet amendement se tient parfaitement. Je suis prête à le voir rejeté, mais je trouve qu'il se tient.

Le président: Je vais procéder de cette façon cette fois pour simplifier les choses.

L'amendement est rejeté.

Le président: Eh bien, madame Copps, je vois que votre prochain amendement concerne l'article 73. À mon avis, nous ne réussirons pas à étudier cet article de façon convenable ce soir.

Mme Copps: Très bien, cet amendement concerne simplement le droit de grève. Je ne vois aucun inconvénient à ce que vous le réserviez jusqu'à demain.

M. Turner (Ottawa—Carleton): De tout façon, ce n'est pas négociable; regardons-le maintenant. Pourquoi perdre du temps?

Le président: Je m'en remets à la décision du Comité. Si vous et M. Cassidy voulez discuter à fond de l'article 73 . . .

Mme Copps: Non, si vous le réservez, ça va. Je ne voudrais simplement pas revenir et voir que tout a été réglé.

Le président: Monsieur Cassidy, je suppose que vous avez toutes sortes de points à faire valoir au sujet de l'article 73.

M. Cassidy: Deux amendements ont été proposés à l'article 73, celui de Sheila et un autre.

Mais revenons en arrière un instant. Voulez-vous que vous adoptions l'article 69? Nous l'avions réservé jusqu'à ce que nous ayons le temps d'en examiner les amendements.

[Text]

The Chairman: I want a conversation at the moment, because I know Ms Copps is anxious to go and I think we should—

Ms Copps: So you do not think we will get very far then.

The Chairman: I do not think we are going to get to clause 73. We will let Ms Copps go and then we will go back to clause 69.

Mr. Cassidy: Okay, that is fine.

Mr. Tupper: Are you going to rule clause 73 in order?

The Chairman: Oh, we will worry about it when we get to it. We still have clause 69 to finish up. All we have done so far is to have dealt with Ms Copps' amendment.

Now we are still on clause 69 and I have an amendment from Mr. Lewis.

Mr. Lewis: I move that clause 69 of Bill C-45 be amended by adding immediately after line 31 on page 37 the following, which has been circulated.

The Chairman: We will dispense with the reading, then.

Mr. Lewis: All we intend to do there, Mr. Chairman, is to provide that the costs of the adjudicators for matters falling within subclause 63.(1) be paid on a 50:50 split basis between the employer and the employee.

The Chairman: Any other discussion? Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, it may be necessary or desirable to actually stand this until tomorrow in order to be able to have some discussion of it. I have said that I wanted to raise matters under subclause 63.(2). They are related to the degree to which a member of a collective bargaining unit would be able to take a grievance to adjudication, with all the costs that would be entailed, if they did not have the consent of the union.

• 1705

I argued earlier—the committee in fact rejected the amendment and therefore agreed with the point I made—that if the employee wanted to grieve on the motion or one of the other actions in these three subclauses of clause 63, they should have that right even if the union disagreed. It has normally been the case that where matters go to adjudication it makes an awful lot more sense not to put, for example, the jobs of many employees at risk by taking a lousy case to arbitration which is going to get a lousy ruling from an arbitrator.

The union is in a position where in effect they have the duty of fair representation. It is a duty which has legal force in the private sector as well as in the public sector, though it is a bit less so. Nonetheless, they are in a position where if the employee could trigger an adjudication or an arbitration over the matters in paragraphs 63.(1)(d), (e) or (f), even though the union thought it was a crock, that it had no foundation at

[Translation]

Le président: Je voudrais discuter de la chose un instant, car je sais que M^{me} Copps doit s'en aller et je pense que nous devrions...

Mme Copps: Donc, vous ne croyez pas que nous allons beaucoup avancer.

Le président: Je ne crois pas que nous allons nous rendre à l'article 73. Laissons M^{me} Copps partir, après quoi nous reviendrons à l'article 69.

M. Cassidy: D'accord.

M. Tupper: Allez-vous décider que l'article 73 est recevable?

Le président: Nous nous en occuperons en temps et lieu. Pour l'instant, nous devons encore régler l'article 69. Tout ce que nous avons réussi à faire jusqu'ici, c'est d'étudier l'amendement de M^{me} Copps.

Nous en sommes encore à l'article 69, et j'ai devant moi un amendement proposé par M. Lewis.

M. Lewis: Je propose que l'article 69 du projet de loi C-45 soit modifié par l'ajout, immédiatement après la ligne 28, page 37, de ce qui suit, et l'amendement vous a été distribué.

Le président: Nous ne sommes pas obligés de le lire.

M. Lewis: Le but de cet amendement, monsieur le président, est d'assurer que les frais des arbitres pour les questions relevant du paragraphe 63.(1) soient répartis également entre l'employeur et l'employé.

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires? Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, il pourrait être nécessaire et même souhaitable de réserver cet amendement à demain afin que nous puissions en discuter. J'ai mentionné que je voulais discuter de certaines questions concernant le paragraphe 63.(2). Je voulais savoir dans quelle mesure un employé membre d'une unité de négociation peut soumettre un grief à l'arbitrage, avec tous les coûts afférents, s'il n'a pas le consentement du syndicat pour le faire.

J'avais déjà exprimé l'opinion—et en rejetant l'amendement, le Comité s'était montré d'accord avec moi—que si un employé veut faire un grief au sujet d'une motion ou d'une des mesures prévues au trois paragraphes de l'article 63, il devrait pouvoir le faire même si le syndicat n'est pas d'accord avec lui. Dans les cas de griefs soumis à l'arbitrage, il est généralement plus logique d'éviter de mettre en péril les emplois d'un grand nombre d'employés en soumettant un grief mal fondé qui risque de donner lieu à une décision défavorable de la part de l'arbitre.

Le rôle et le devoir du syndicat sont d'assurer une représentation équitable des employés. C'est un rôle qui lui est imputé par la loi dans le secteur privé, et aussi dans le secteur public, mais avec un peu moins de force. Néanmoins, si un employé veut soumettre une cause à l'arbitrage en vertu des alinéas 63.(1)(d), (e) ou (f), même si le syndicat estime que la cause est sans fondement, il est néanmoins tenu d'assurer une représen-

[Texte]

all, the union would then still be in a situation where because of their duty of fair representation they would be bound perhaps to provide counsel, to prepare the case, and certainly they would pay half the cost of the adjudication. Arbitrators in the private sector run at \$1,000 a day these days, and you cannot get it for much less than that. You can easily have two or three days of costs of arbitration between the time taken for the case and the time that is taken for—

Mr. Lewis: Do arbitrators now make \$1,000 a day?

Mr. Cassidy: Yes. I know the situation in Toronto a bit better than here. Some of the costliest ones are also the ones who are most in demand because the rulings they have made are rulings in which people on both sides have tended to have confidence.

Mr. Lewis: I understand your argument, but I do not understand your argument for standing it.

Mr. Cassidy: What I am saying was that this—

Mr. Lewis: I agree to stand it. I would rather do that than hear the argument again tomorrow. Let us go onto something we can deal with.

Mr. Cassidy: In that case, if we can discuss it, maybe we can resolve it. The point is that if the union has more control over what goes to adjudication—

Mr. Lewis: I agree to stand it.

Mr. Cassidy: —then this section is probably okay.

Mr. Lewis: I agree to stand it.

The Chairman: Do you want to stand it, Mr. Cassidy?

Mr. Cassidy: I think we will stand it, yes.

Clause 63 allowed to stand.

The Chairman: I have before me clause 73, which I think from previous discussion we agreed to stand. I presume now we would want to go to clause 4 to which Mr. Cassidy has an amendment.

Mr. Cassidy: Mr. Cassidy will be happy to know I have no problems with that amendment.

Mr. Cassidy: That is fine. We skipped over the remainder of clause 63. Are we going to continue to skip over that, Mr. Chairman?

The Chairman: I think we have to, yes. We will stand clause 73—

Mr. Cassidy: No, we skipped over a part of clause 63. There were problems, which are related problems and therefore it may make sense to leave—

The Chairman: Leave it stood.

Mr. Cassidy: —it stood. There is a real issue there which I would hope we could perhaps sort out.

The Chairman: Mr. Cassidy, could you apply yourself to clause 74?

Mr. Cassidy: Do you not mean clause 73?

[Traduction]

tation équitable de l'employé et donc de le conseiller, de l'aider à préparer ses arguments et, bien sûr, de payer la moitié des frais. Aujourd'hui, les arbitres du secteur privé demandent 1,000\$ par jour, et il est plutôt difficile d'en trouver à bien moins que cela. Il est facile d'accumuler des frais pour deux ou trois jours d'arbitrage entre le moment où le grief est déposé et le moment où il est...

Mr. Lewis: Les arbitres gagnent vraiment 1,000\$ par jour?

Mr. Cassidy: Oui. Je connais un peu mieux la situation à Toronto qu'ici. Les arbitres qui touchent les honoraires les plus élevés sont ceux qui sont le plus en demande car leurs décisions ont généralement inspiré la confiance des deux parties au litige.

Mr. Lewis: Je comprends vos arguments, mais je ne vois pas pourquoi vous voulez réserver cet article.

Mr. Cassidy: Ce que je disais c'est que ce...

Mr. Lewis: Je suis d'accord pour le réserver. J'aime mieux le réserver que d'entendre encore une fois les mêmes arguments demain. Passons à quelque chose que nous puissions régler aujourd'hui.

Mr. Cassidy: Dans ce cas, si nous pouvons en discuter, nous pouvons peut-être le résoudre. Si le syndicat a droit de regard sur ce qui est envoyé en arbitrage...

Mr. Lewis: Je suis d'accord pour qu'on réserve cet article.

Mr. Cassidy: ... l'article est sans doute acceptable.

Mr. Lewis: J'accepte qu'on réserve cet article.

Le président: Monsieur Cassidy, acceptez-vous que l'on réserve cet article?

Mr. Cassidy: Oui, j'accepte.

L'article 63 est réservé.

Le président: J'ai maintenant entre les mains l'article 73, que nous avons déjà convenu de réserver. Nous sommes maintenant prêts à passer à l'article 4 auquel M. Cassidy a recommandé un amendement.

Monsieur Cassidy, vous serez heureux de savoir que je ne vois aucun inconvénient à votre amendement.

Mr. Cassidy: Très bien. Nous avons omis de discuter du reste de l'article 63. Est-ce que cela tient toujours, monsieur le président?

Le président: Je pense que oui. Nous allons réserver l'article 73...

Mr. Cassidy: Non, nous avons laissé tomber une partie de l'article 63. Il y avait quelques difficultés interreliées, et c'est pourquoi je pense qu'il serait bon de...

Le président: De le réserver.

Mr. Cassidy: ... le réserver. Je crois qu'il y a un véritable problème que nous devrions peut-être démêler.

Le président: Monsieur Cassidy, pourriez-vous vous concentrer sur l'article 74?

Mr. Cassidy: Vous voulez dire l'article 73, n'est-ce pas?

[Text]

The Chairman: We are standing clause 73, the right to strike.

I have amendments from Ms Copps and yourself on clause 73.

Mr. Cassidy: Clause 74 is consequential on clause 73, Mr. Chairman.

The Chairman: I have not looked at it. All right.

Mr. Cassidy: Clause 75 is probably consequential as well.

The Chairman: It could be deemed to be, yes.

• 1710

Mr. Cassidy: The question about the ability to strike is something which is going to come up again in the House, so I will make a few comments, and if it is possible, clear it out of the way.

The Chairman: I gave a commitment to Miss Copps that I would not do clause 73. You have an amendment to clause 74, but your amendment differs on the last line of the first page. No, I am sorry, it does not.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, in view of the fact that the amendment is identical to the original clause, I would hope all members could accept the amendment.

The Chairman: I would suggest you withdraw it, since it does not amend anything.

Mr. Cassidy: It does not appear to amend anything. I would withdraw the amendment, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. I am not going to argue with that one. We will deal with clause 74 now.

Clause 74 agreed to.

On clause 75—*Offences and punishment*

The Chairman: I have some problems with clause 75, Mr. Cassidy. What you have put before us has taken out the penalties altogether and you have put in something entirely different, which has been lifted from somewhere in the PSSRA, I would assume.

Mr. Cassidy: Would you agree that rather than making it an amendment to clause 75, it be inserted as a new clause at that point in the bill? Would you also agree that since it is consequential to the clause 73, we stand it for now?

The Chairman: Are you asking that your amendment be stood?

Mr. Cassidy: Yes, stand the amendment.

The Chairman: Let us stand the clause.

Mr. Cassidy: No, you can pass the clause, but you can let the amendment stand.

The Chairman: I pass the clause and at some point, you are going to bring in another amendment which will fit somewhere in here. Is that what you are saying to me?

[Translation]

Le président: Nous avons réservé l'article 73, concernant le droit de grève.

J'ai ici des amendements à l'article 73 proposés par M^{me} Copps et par vous-même.

M. Cassidy: Monsieur le président, l'article 74 est directement lié à l'article 73.

Le président: Je ne l'avais pas regardé. D'accord.

M. Cassidy: C'est sans doute la même chose pour l'article 75.

Le président: Oui, c'est fort possible.

M. Cassidy: La question du droit de grève va revenir sur le tapis à la Chambre. Je veux donc en parler un peu et, si possible, m'en débarrasser dès maintenant.

Le président: J'ai promis à M^{me} Copps que nous n'allions pas étudier l'article 73. Vous avez proposé un amendement à l'article 74, mais la dernière ligne de la première page n'est pas la même. Excusez-moi, ce n'est pas vrai.

M. Cassidy: Monsieur le président, étant donné que mon amendement est identique à l'article original, j'espère que tous les membres l'accepteront.

Le président: Je vous demande de le retirer, puisqu'il ne modifie rien.

M. Cassidy: En effet, vous avez raison. Je le retire, monsieur le président.

Le président: Merci. Je ne prolongerai pas le débat. Passons maintenant à l'article 74.

L'article 74 est adopté.

Article 75—*Infractions et peines*

Le président: Monsieur Cassidy, j'ai quelques réserves quant à cet article. Dans les amendements que vous proposez, il n'y a plus aucune peine de prévue, mais quelque chose de tout à fait différent, que vous avez dû reprendre de la LRTFP.

M. Cassidy: Au lieu d'en faire un amendement à l'article 75, accepteriez-vous de l'insérer dans le projet de loi comme nouvel article? Et, étant donné qu'il est relié à l'article 73, accepteriez-vous aussi de le réserver pour l'instant?

Le président: Avez-vous demandé que votre amendement soit réservé?

M. Cassidy: Oui.

Le président: L'article est donc réservé.

M. Cassidy: Non, vous pouvez adopter l'article, mais réserver l'amendement.

Le président: Vous voulez que j'adopte l'article et qu'à un moment donné, vous présentiez un autre amendement qui sera inséré quelque part. Vous ai-je bien compris?

[*Texte*]

Mr. Cassidy: The sentence can give us the wording, but instead of substituting this for clause 75, it could be a new clause, which would be inserted and numbered.

The Chairman: If the suggestion is that we allow it as another part of clause 75, then we cannot do it. If you want to insert a new clause 76 and renumber from there on, I can indeed allow that and allow it to be stood.

Mr. Cassidy: In that case, could the clerk give me some guidance tomorrow in terms of the specific proceedings ahead of me?

The Chairman: Yes. If that is the case, I then take it that clause 75 can be passed. You have no objection to clause 75 as it is.

Mr. Cassidy: Again, we are trying to get this darn thing done, so I would be prepared to do that, Mr. Chairman.

• 1715

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): May I just ask, if you do not mind, a small question? Clause 75, is the same as the PSSRA, a \$100 fine; I am a little concerned about that. That is a very small amount of money. Today it is barely four cases of beer.

Mr. Lewis: Two-fours?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Two-fours, Mr. Lewis. Why is the \$100 chosen, from what I perceive as to be an extremely small amount of money, today at least? I mean, is this going back along many years in the PSSRA?

Mr. McCormick: Since 1967.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes, that is what I thought. I am not suggesting we change the bill, I just want an explanation.

Mr. P. Johnson: It was one of those things. It was felt that when the PSSRA changes, this would change.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): In today's dollars that is probably about \$1,000, is it not? No comment?

Mr. McCormick: My discipline is law, not economics.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I just want to go on record, Mr. Chairman--

Mr. Cassidy: The third amendment from Mr. Turner suggesting the penalty should be four cases of beer a day.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Well, I just want to go on the record, Mr. Chairman, as saying I think that amount is very low and at some point in the near future I think that will have to be raised.

Clause 75 agreed to.

[*Traduction*]

M. Cassidy: Nous pourrions nous inspirer du libellé, mais au lieu de le substituer à l'article 75, cet amendement pourrait faire l'objet d'un nouvel article, que l'on pourrait insérer dans le projet de loi et numéroter en conséquence.

Le président: Si vous voulez que votre amendement fasse partie de l'article 75, c'est impossible. Par contre, si vous voulez créer un nouvel article 76 et renuméroter les articles suivants en conséquence, c'est tout à fait possible, et nous pourrions donc le réserver.

M. Cassidy: À ce moment-là, est-ce que le greffier pourrait m'expliquer demain comment je devrai procéder?

Le président: Oui. Dans ce cas, je suppose que nous pouvons adopter l'article 75. Vous n'y voyez pas d'objection?

M. Cassidy: Encore une fois, comme nous sommes pressés d'adopter ce projet de loi, j'accepte que cet article soit adopté, monsieur le président.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Si vous le permettez, j'aimerais poser une petite question. L'article 75 dit la même chose que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, c'est-à-dire qu'elle prévoit une amende maximale de 100\$. Cela me préoccupe un peu. C'est très peu d'argent; cela ne représente que quatre caisses de bière.

M. Lewis: De vingt-quatre?

M. Turner (Ottawa—Carleton): De vingt-quatre, monsieur Lewis. Pourquoi a-t-on choisi une amende de 100\$, ce qui est très peu d'argent actuellement? La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique date-t-elle de longtemps?

M. McCormick: De 1967.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Comme je le pensais. Je ne propose pas de modifier la loi, j'aimerais simplement avoir une précision.

M. P. Johnson: On a pensé que quand la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique serait modifiée, cette amende serait modifiée aussi.

M. Turner (Ottawa—Carleton): De nos jours, cela représenterait environ \$1,000, n'est-ce pas? Pas de commentaire?

M. McCormick: Je suis expert en droit, pas en économie.

M. Turner (Ottawa—Carleton): J'aimerais dire aux fins du compte rendu, monsieur le président...

M. Cassidy: Le troisième amendement de M. Turner propose une amende de quatre caisses de bière par jour.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, j'aimerais dire aux fins du compte rendu que le montant est très petit et qu'il devrait être augmenté dans un proche avenir.

L'article 75 est adopté.

[Text]

The Chairman: Because Mr. Cassidy may well want to insert and renumber here, I am going to ask you to stand clause 76.

Clause 76 allowed to stand.

The Chairman: We go on to clause 85 now.

On clause 85—*Definition of "employer"*

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, I would like to move that clause 85 of Bill C-45 be amended by striking lines 23 to 25 on page 42 and substituting the following:

capacity employs any person or has the direction or control of staff employed to

The Chairman: And that is really the same wording as we have with at least two other clauses.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Again, it is consistency. It is really for clarification and consistency.

Amendment agreed to.

Clause 85 as amended agreed to.

Clause 87 agreed to.

On clause 88—*Application*

Mr. Lewis: I move that clause 88 of Bill C-45 be amended by striking out lines 25 to 29 on page 43 and substituting the following:

(a) any reference in that Part to

(i) "arbitration" shall be read as a reference to adjudication within the meaning of Part I of this act,

(ii) the "Board" and collective agreement shall be read as references to those expressions as defined in section 3 of this act, and

(iii) a "trade union" shall be read as a reference to an employee organization within the meaning of section 3 of this act;

And to include references to concepts, such as arbitration, trade unions, collective agreements, etc. not included in the definition section, and which refer specifically to section 3 in the act.

Amendment agreed to.

• 1720

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, John Rodriguez has given me another proposed amendment. I think it may stem from his involvement within the Procedural Affairs committee. Perhaps I can distribute it and then get some comments.

The Chairman: Mr. Cassidy, you have an amendment to clause 88?

Mr. Cassidy: This is to clause 88. It is to add immediately after line 10 at page 43—

The Chairman: I am sorry. That is clause 86.

[Translation]

Le président: Comme M. Cassidy a peut-être une insertion à faire ici, je vous demande de réserver l'article 76.

L'article 76 est réservé.

Le président: Nous passons à l'article 85 maintenant.

Article 85—*Définition d'«employeur»*

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, je propose que l'article 85 du projet de loi C-45 soit modifié par substitution, aux lignes 25 à 31, page 42, de ce qui suit:

le parlementaire qui, ès qualités, emploie ou qui a sous sa direction ou sa responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires.

Le président: C'est essentiellement le même libellé qu'au moins deux autres articles.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Mon amendement vise l'uniformité. Je le propose pour la précision et la cohérence du libellé.

L'amendement est adopté.

L'article 85, tel que modifié, est adopté.

L'article 87 est adopté.

Article 88—*Application*

M. Lewis: Je propose que l'article 88 du projet de loi C-45 soit modifié par substitution, aux lignes 13 à 18, page 43, de ce qui suit:

a) toute mention dans cette même partie:

(i) d'un «arbitrage» vaut mention d'un arbitrage au sens de la partie I de la présente loi,

(ii) de la «Commission» et d'une «convention collective» vaut mention de ces termes au sens de l'article 3 de la présente loi,

(iii) d'un «syndicat» vaut mention d'une «organisation syndicale» au sens de l'article 3 de la présente loi;

Et pour mentionner des notions telles que l'arbitrage, les syndicats, les conventions collectives, etc., qui ne figurent pas dans l'article sur les définitions, mais qui se rapportent précisément à l'article 3 de la loi.

L'amendement est adopté.

M. Cassidy: Monsieur le président, John Rodriguez m'a donné un autre amendement. Je pense que sa modification découle de son travail au Comité de la procédure. Je pourrais peut-être le distribuer et écouter vos commentaires par la suite.

Le président: Monsieur Cassidy, vous avez un amendement à l'article 88?

M. Cassidy: À l'article 88. Je propose d'ajouter après la ligne 10, page 43...

Le président: Je suis désolé, c'est l'article 86.

[Texte]

Mr. Cassidy: In that case, if I could have the co-operation of the committee, may I just raise this matter here? The section did get passed before, but if something came up, we had agreed we would at least look at it.

The Chairman: Mr. Cassidy, could I suggest you provide at least two government members with copies of that? Perhaps if I could take a look at it on the way by—

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, the amendment reads—

The Chairman: Mr. Cassidy, before you do that, since it is out of order anyway, may I suggest it will be no more out of order in five minutes when we get the copies back.

Mr. Cassidy: Okay.

The Chairman: Let us go on and carry clause 88 since you are dealing with clause 86.

Clause 88 as amended agreed to.

On clause 89—*Commencement*

The Chairman: Mr. Cassidy, the next one I have is on clause 89, with an amendment of yours. Would you like to introduce it please?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, this point has been raised before, but this may seem to be a more appropriate place to raise it. It is to add a new subsection to 89. Essentially it ensures the effort in the bill to keep the Supreme Court out of some fundamental matters relating to the parliamentary employees does not go forward. The amendment says to add immediately after line 5 on page 44 the following:

89.(1) Should the Supreme Court determine at some future date that parliamentary employees or a group of parliamentary employees are eligible for certification pursuant to the Canada Labour Code, this act will cease to apply with regard to them.

The Chairman: Mr. Cassidy, I am sure you will understand I have to have the same reservations with this as we had with the one proposed by Ms Copps. I propose to read a ruling, ruling it out of order. Would you like to comment at some length ahead of time? I give you the opportunity.

Mr. Cassidy: If I may comment after you read your ruling, I would do that. If you would prefer me to comment—

The Chairman: You can comment now. I did you the courtesy of giving you a copy of the ruling ahead of time.

Mr. Cassidy: Yes.

The Chairman: If that is the case, we might prefer to have you speak and then rule it.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I think there are some fundamental questions here related to the Canada Charter of Rights for Freedoms, of association in particular. I do not think those rights are respected when we have a bill which on

[Traduction]

M. Cassidy: Dans ce cas, le Comité serait-il d'accord pour me permettre de soulever la question maintenant? Je sais que l'article a été adopté, mais nous nous étions mis d'accord pour discuter des questions qui se poseraient.

Le président: Monsieur Cassidy, vous pourriez peut-être donner des copies de cet amendement à au moins deux membres de la majorité. Nous pourrions peut-être l'étudier en passant...

M. Cassidy: Monsieur le président, l'amendement se lit comme suit...

Le président: Monsieur Cassidy, avant que vous ne le lisiez—comme il n'est pas recevable, de toute façon—je dirais qu'il sera recevable dans cinq minutes, quand nous aurons reçu les copies.

M. Cassidy: D'accord.

Le président: Adoptons l'article 88 dans l'intervalle.

L'article 88, tel que modifié, est adopté.

Article 89—*Entrée en vigueur*.

Le président: Monsieur. Cassidy, le prochain amendement est le vôtre, à l'article 89. Voulez-vous le présenter, s'il vous plaît?

M. Cassidy: Cette question a déjà été soulevée, mais il est peut-être plus approprié de la soulever ici. Je propose d'ajouter un paragraphe à l'article 89. Il s'agit de s'assurer que la Cour suprême pourrait se mêler de certaines questions fondamentales concernant les employés du Parlement. Je propose de modifier l'article 89 en y ajoutant ce qui suit après la ligne 5, page 44:

89.(1) Au cas où la Cour suprême jugerait ultérieurement que les employés du Parlement ou un groupe d'entre eux peuvent faire l'objet d'un agrément en vertu du Code canadien du travail, la présente loi cesserait de s'appliquer à eux.

Le président: Monsieur Cassidy, vous comprendrez pourquoi j'ai les mêmes réserves sur votre amendement que sur l'amendement proposé par M^{me} Copps. J'ai l'intention de lire une décision disant que la modification n'est pas recevable. Voulez-vous faire un commentaire avant que je ne la lise? Je vous en donne la possibilité.

M. Cassidy: Je préfère faire un commentaire après avoir entendu votre décision. Mais si vous préférez que je fasse un commentaire...

Le président: Vous pouvez faire des commentaires maintenant. Je vous ai donné une copie de la décision avant la réunion.

M. Cassidy: Oui.

Le président: Cela dit, nous préférierions que vous parliez, et lire la décision par la suite.

M. Cassidy: Monsieur le président, je pense que cet article soulève des questions fondamentales reliées à la charte des droits et libertés, surtout en ce qui concerne le droit d'association. Je pense que ces droits ne sont pas respectés quand le

[Text]

one hand gives no rights of free association comparable to those of other employees across Canada, to members' staff. On the other hand, it severely circumscribes the rights of association in terms of collective bargaining and having the union for people who are otherwise employed on Parliament Hill.

Since this matter is in the process of being referred to the Supreme Court, the employees are put in a very difficult situation. They have engaged in consultation. They have made presentations before this committee. They made it quite clear, if they had their druthers, they would prefer they were recognized with collective bargaining units along the lines of any other employees under federal jurisdiction.

The purpose of this amendment is, should the Supreme Court accept the appeal and rule in favour of certification for these employees under the Canada Labour Code, to ensure the act will not essentially act to thwart what the Supreme Court would have done. That is why I hope members will agree to consider and pass this particular amendment.

• 1725

The Chairman: Having given you the opportunity to comment, unless anyone else wishes to comment, I am going to rule it out of order.

Mr. Lewis: I appreciate that, but to me to make an amendment to a bill which would say that a ruling of the Supreme Court would overrule an act of Parliament is just not on.

They have enough powers as it is under the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Otherwise, we can just walk over there with the key and hand it to the nine Supreme Court justices. Then the two of us will go home.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): We can resign.

Mr. Lewis: I do not mean I do not agree that you have the right to argue the substance of what you argued, but it is just not on.

The Chairman: Mr. Cassidy, the wording of the amendment clearly indicates that your intent is to attach a hypothetical condition to this bill. It seems incomprehensible to me that any act of Parliament should contain a hypothetical provision whereby the decision of the Supreme Court of Canada on certification will take supremacy over the bill. I have come to the conclusion, therefore, that the proposed amendment would exceed the scope of the bill as read the second time by the House. I refer you to paragraph 773.(1) of *Beauchesne's Fifth Edition* which states an amendment is out of order if it goes beyond the scope of the bill. This clearly does that, and I so rule. Once again you have the—

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I think we should have a vote on this matter.

The Chairman: Members have heard the decision which Mr. Cassidy has appealed, and the question is, shall the decision of the Chair be sustained?

Decision sustained.

[Translation]

projet de loi n'accorde pas le droit de libre association au personnel des députés, comme l'ont d'autres employés partout au pays. D'autre part, ce projet de loi impose de sévères restrictions quant aux négociations collectives et à la syndicalisation des employés de la colline du Parlement.

Nous attendons la décision de la Cour suprême, et les employés se sentent donc dans une situation délicate. Ils ont fait des consultations et ont présenté des mémoires au Comité. Ils ont dit très clairement qu'ils préfèrent avoir des unités de négociation, comme tout autre employé de l'administration fédérale.

Si la Cour suprême rendait une décision en faveur d'un agrément en vertu du Code canadien du travail, mon amendement ferait en sorte que la décision de la Cour suprême ne serait pas renversée. C'est la raison pour laquelle j'espère que les membres adopteront cet amendement.

Le président: Je vous ai donné la possibilité de faire des commentaires, et à moins que quelqu'un d'autre ne veuille en faire, ma décision est que vote amendement n'est pas recevable.

M. Lewis: Je comprends cela, mais il me semble qu'un amendement qui stipule qu'une décision de la Cour suprême aurait préséance sur une loi du Parlement, cela ne marche pas.

La Cour suprême a assez de pouvoirs en vertu de la charte des droits et libertés. Autrement, il faut aller là-bas, la clé à la main, et la donner aux neuf juges de la Cour suprême. Après, tous les deux, nous pourrions rentrer chez nous.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Nous pouvons démissionner.

M. Lewis: Je ne veux pas dire que vous n'avez pas le droit de défendre le fond de votre argument, mais cela ne marche pas.

Le président: Monsieur Cassidy, votre amendement dit clairement que vous voulez ajouter une hypothèse à ce projet de loi. Il est impensable qu'une loi du Parlement puisse comporter une disposition disant qu'une décision de la Cour suprême du Canada sur l'agrément aurait préséance sur le projet de loi. Donc, j'ai décidé que l'amendement proposé dépasserait la portée du projet de loi, tel qu'il était libellé à la deuxième lecture à la Chambre. Je vous renvoie à l'article 773.(1) de la cinquième édition de *Beauchesne*, qui dit qu'un amendement est irrégulier s'il dépasse la portée du bill, ce qui est clairement le cas ici. Voilà ma décision. Encore une fois, vous avez...

M. Cassidy: Monsieur le président, il me semble qu'il faut mettre la question aux voix.

Le président: Les membres ont entendu ma décision et l'appel de M. Cassidy, et je vous pose la question suivante: la décision du président est-elle confirmée?

La décision est confirmée.

[Texte]

Clause 89 agreed to.

Mme Mailly: Monsieur le président, vu que M. Bertrand attend depuis 15h30 pour l'amendement au sujet du mot «agrément», j'aimerais qu'on traite de cet aspect.

Mr. Lewis: That makes good sense to me, Mr. Chairman, and I am sure it will make good sense to Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I agree. I would like to say a word about the amendment I circulated, and then suggest that we consult on it and stand it until tomorrow.

The Chairman: Mrs. Mailly's amendment was given to me much earlier in the afternoon and I asked that it be put aside.

Mrs. Mailly, would you like to introduce this, please?

Mme Mailly: Monsieur le président, au cours des délibérations d'hier, j'avais soulevé la question du terme «agrément».

The Chairman: I am sorry, I have one small problem with this. We are talking about clause 3, I presume. Are you talking about clause 3?

Mme Mailly: Oui, c'est ça.

The Chairman: We have not dealt with clause 3 at all yet.

Mr. Lewis: Can we not make an amendment and stand it anyway?

Mme Mailly: Peut-on présenter un amendement à cet article?

The Chairman: All right. What we will do is consider clause 3 now. I will consider the amendment to clause 3, and depending on the outcome, stand the clause to go back to Mr. Cassidy's clause.

Mr. Cassidy: We are only going to deal with this portion of clause 3.

The Chairman: We will just deal with this portion of clause 3. I will make that commitment to you.

On clause 3—*Définitions*

The Chairman: Mrs. Mailly.

Mme Mailly: Avant de proposer mon amendement, je voudrais poser une question à M. Bertrand qui est venu ici gentiment pour répondre aux questions que j'avais posées au sujet de la comparaison entre le terme «agrément» et le terme «accréditation» parce que le terme «accréditation» avait une certaine connotation «déjà accepté» et «bien rodé», et que le terme «agrément» était tout nouveau. Est-ce que M. Bertrand pourrait nous expliquer pourquoi il insiste à dire que le terme «agrément» est précisément le même que le terme «accréditation» et quel est l'usage qui confirme l'utilisation du terme «agrément» pour vouloir dire «accréditation», et à dire qu'il est interchangeable.

M. Bertrand: Hier, on a soulevé une inquiétude à savoir que dans la Loi actuelle sur les relations de travail dans la Fonction publique, on employait le terme «accréditation» tandis que dans le projet de loi devant nous aujourd'hui on suggérait le terme «agrément».

[Traduction]

L'article 89 est adopté.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, as Mr. Bertrand has been waiting since 3.30 p.m. for the amendment on the word *agrément*, I would like us to deal with it.

M. Lewis: Monsieur le président, cela me semble raisonnable, à moi, et sans doute à M. Cassidy.

M. Cassidy: D'accord. J'aimerais faire un commentaire sur l'amendement que j'ai distribué; nous pourrions en discuter, et le réserver jusqu'à demain.

Le président: L'amendement de M^{me} Mailly m'a été remis plus tôt cet après-midi, et j'ai demandé de le faire réserver.

Madame Mailly, voulez-vous présenter votre amendement, s'il vous plaît?

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, during our discussions yesterday, I raised the issue of the word *agrément*.

Le président: Je suis désolé, mais j'ai un petit problème. Je tiens pour acquis que nous parlons de l'article 3. Parlez-vous de l'article 3?

Mrs. Mailly: Yes, that is right.

Le président: Nous n'avons pas encore parlé de l'article 3.

M. Lewis: Ne pouvons-nous pas faire un amendement et le réserver?

Mrs. Mailly: May I introduce an amendment to that section?

Le président: D'accord. Nous allons étudier l'article 3 maintenant. Passons à l'étude de l'amendement à l'article 3, et selon les résultats, nous pourrions réserver l'article, puis étudier l'article de M. Cassidy.

M. Cassidy: Nous n'allons traiter que cette partie de l'article 3.

Le président: Je m'engage à n'étudier que cette partie de l'article 3.

Article 3—*Définitions*

Le président: Madame Mailly.

Mrs. Mailly: Before proposing my amendment, I would like to ask Mr. Bertrand a question. He very kindly came to answer questions that I raised on the difference between the word *agrément* and *accréditation*, because the word *accréditation* to some extent implies that it has already been accepted and well broken in, whereas the term *agrément* means quite new. Could Mr. Bertrand explain why he insists on the term *agrément* which means exactly the same as the term *accréditation* and on what basis he feels the two are interchangeable?

Mr. Bertrand: Yesterday, concern was expressed that the present Public Service Staff Relations Act uses the term *accréditation*, whereas the bill before us uses the term *agrément*.

[Text]

• 1730

Afin d'éviter toute difficulté d'ordre juridique, nous avons pensé proposer une nouvelle définition qui rendrait le terme «agrément» équivalent au terme «accréditation» qui figure dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ainsi, aucun tribunal ou aucune des parties à un litige ne pourrait dire qu'il y a confusion ou une interprétation différente à donner au terme.

Nous préférons le terme «agrément». Le terme «accréditation», même s'il est employé déjà très longtemps au sens strict du dictionnaire, signifie la reconnaissance d'un ambassadeur; ou, dans le cas d'une conférence, la reconnaissance d'un journaliste. Un journaliste est accrédité, par exemple, à la Conférence au sommet économique, un ambassadeur est accrédité auprès du gouvernement canadien. Lorsque la révision des lois sera faite, nous proposerons au Parlement que le terme «accréditation» soit remplacé par le terme «agrément» qui est d'usage international dans toute la francophonie et pour lequel il y a énormément de précédents.

Mme Mailly: Monsieur le président, M. Bertrand pourrait-il me citer un exemple de cet usage international; c'est ce que je recherche.

M. Bertrand: J'en ai plusieurs ici. Voici tout d'abord un exemple canadien issu du vocabulaire des conventions collectives publié par le Canadien national. On parle d'un *Certified Bargaining Agent*, d'un représentant agréé. J'ai pris des exemples dans le Journal officiel de la République française. On y emploie très souvent l'expression *agrément de maisons familiales de vacances*; il y a l'*agrément d'associations*...

Mme Mailly: Excusez-moi. Avez-vous un exemple où le mot «agrément» est utilisé dans le contexte des relations ouvrières?

M. Bertrand: Dans le contexte canadien ou dans le français international?

Mme Mailly: Vous me dites que le mot est utilisé internationalement. Alors, dans le contexte international, dans le domaine des relations ouvrières, donnez-moi un exemple où il a été utilisé.

M. Bertrand: Dans le domaine précis des relations ouvrières?

Mme Mailly: Oui.

M. Bertrand: Je n'en ai pas ici, mais je pourrais en trouver. Mais, par exemple: l'*agrément d'associations exerçant leurs activités*. Le mot «agrément» signifie une reconnaissance par une autorité pour des activités.

Mme Mailly: Je comprends très bien, monsieur le président. Je vous remercie, M. Bertrand. Malheureusement j'avais demandé un exemple montrant que le terme «agrément» est utilisé internationalement. On savait qu'il n'avait pas été utilisé au Canada dans le domaine des relations ouvrières; nous traitons d'un projet de loi relatif aux relations ouvrières.

M. Bertrand: J'en ai un ici, madame Mailly. Je vois par exemple: «agrément» de certains accords collectifs de travail, applicables dans des établissements des secteurs social ou sanitaire à but non lucratif.

[Translation]

In order to avoid any legal difficulties, we thought of proposing a new definition that would make the word "*agrément*" equivalent to the word "*accréditation*" which appears in the Public Service Staff Relations Act. We felt that no court or party in a case could say that there was confusion or give a different interpretation to the term.

We prefer the term "*agrément*". While the word "*accréditation*" has been used for a long time, the dictionary definition means recognition of an ambassador, or in the case of a conference, accrediting a journalist. For example, a journalist may be accredited at the Economic Summit Conference or an ambassador may be recognized after presenting his credentials to the Canadian government. As laws are amended, we will propose to Parliament "*accréditation*" be replaced by the word "*agrément*", which is universally used in francophone countries, and it has a great many precedents.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, could Mr. Bertrand give me an example of his international views, that is what I want.

Mr. Bertrand: I have several here. First of all, I have a Canadian example from a glossary on collective agreements published by Canadian National. A certified bargaining agent is a "*représentant agréé*". I have examples from the "*le journal officiel de la République française*". They very often use the expression "*agrément de maisons familiales de vacances*". There is the "*agrément d'associations*"...

Mrs. Mailly: Excuse me. Do you have an example where "*agrément*" is used in the context of labour relations?

Mr. Bertrand: In the Canadian context or in an international French context?

Mrs. Mailly: You tell me that the word is used internationally. So, give me an example where it has been used in labour relations in an international context.

Mr. Bertrand: Specifically in the field of labour relations?

Mrs. Mailly: Yes.

Mr. Bertrand: I do not have any here, but I can find them. Here is one, for example: "*agrément d'associations exerçant leurs activités*". The word "*agrément*" means recognition by an authority to carry out activity.

Mrs. Mailly: I understand very well, Mr. Chairman. Thank you, Mr. Bertrand. Unfortunately, I have asked for an example demonstrating that the word "*agrément*" is used internationally. We know that it has not been used in Canada in the labour relations field. Our bill deals with labour relations.

Mr. Bertrand: I have one here, Mrs. Mailly. For example, there is the "*agrément*" of certain collective labour agreements, applicable in non-profit tariff or social sector institutions.

[Texte]

Mme Mailly: Ce n'est pas la même chose, monsieur Bertrand. «Agrément» veut dire qu'on a accepté, c'est un terme d'action, tandis que le mot «accréditation» est un terme consacré par les usages dans les relations ouvrières. Alors, je regrette monsieur le président, mais je ne suis pas encore satisfaite. Je voudrais renouveler ma demande à la réforme. Pouvez-vous me donner un exemple dans le domaine des relations ouvrières? Ce que vous me donnez n'est vraiment pas acceptable. Les exemples que vous m'avez donnés n'ont rien à voir avec les relations ouvrières. Les mots sont tellement sensibles dans les conventions! Même si vous dites que le terme est équivalent, il n'a jamais été utilisé. Les relations ouvrières sont fondées sur l'usage, sur l'acceptation de ces termes. Je regrette de vous avoir fait attendre tout l'après-midi, mais pourriez-vous me chercher un exemple, dans le domaine des relations ouvrières, où on a utilisé le terme «agrément» pour signifier «accréditation»? Non pas qu'on a agréé mais accrédité!

M. Bertrand: Bien volontiers, monsieur le président.

Mme Mailly: Merci.

M. Bertrand: Madame Mailly, je ferai cette recherche. Quant à l'après-midi passé ici, je n'en ai aucun regret, j'ai appris beaucoup de choses. Merci.

• 1735

The Chairman: We are stationed between you and Mr. Bertrand, that you would like unanimous consent of the committee to withdraw this amendment for the moment.

Mrs. Mailly: I have not proposed it, Mr. Chairman.

The Chairman: Oh, yes she has. I took it as being on the table for discussion.

Mrs. Mailly: I am sorry, I said before I want to propose this amendment I would like to ask Mr. Bertrand.

The Chairman: All right then, if that is the case, if that is the way the record reads then shall we terminate the discussion?

Mrs. Mailly: Yes, sir, and we will come back.

Clause 3 allowed to stand.

The Chairman: Now, Mr. Cassidy, at this point do you want to deal with that motion your colleague has prepared?

Mr. Cassidy: I will deal with it very briefly. I would like to take some counsel with my colleague because it was just delivered to me as the meeting was beginning.

The Chairman: We are past 5.30 p.m. and we sort of tentatively agreed yesterday to close off both meetings at 5.30 p.m., as we did last night. I have no objection now to standing down and this will not be any further out tomorrow morning than it will be right now.

Mr. Cassidy: I would especially appreciate it if Mr. McCormick and Mr. Johnson might have a look at it. I believe it is just an oversight that may have been in the original drafting and which perhaps would bear that improvement and

[Traduction]

Mrs. Mailly: That is not the same thing, Mr. Bertrand. "Agrément" means that something has been agreed to, it is an action word, whereas the word "accréditation" is the term that has been used in labour relations. I am sorry, Mr. Chairman, but I am still not satisfied. I would like to renew my request for a change. Can you give me an example in the field of labour relations? What you have given me is really not acceptable. The examples provided have nothing to do with labour relations. You have to be so careful with words used in agreements! Even if you say the word is equivalent, it has never been used. Labour relations are based on precedents, and the accepted use of term. I am sorry that I have kept you waiting all afternoon, but would you look for an example in the field of labour relations where the word "agrément" has been used to mean "accréditation" and not where it means something has been agreed to, but where it has a generally accepted meaning of "accréditation".

Mr. Bertrand: Certainly, Mr. Chairman.

Mrs. Mailly: Thank you.

Mr. Bertrand: Mrs. Mailly, I will do the research. As for having spent the afternoon here, I do not regret it at all. I have learned a great deal. Thank you.

Le président: Il ne tient qu'à vous et à M. Bertrand d'avoir le consentement unanime du Comité pour retirer cet amendement pour le moment.

Mme Mailly: Je ne l'ai pas proposé, monsieur le président.

Le président: Si, au contraire. J'ai tenu pour acquis que l'amendement était à l'étude.

Mme Mailly: Je suis désolée; j'ai dit qu'avant de proposer mon amendement, je voulais poser une question à M. Bertrand.

Le président: D'accord; si c'est le cas, selon le compte rendu, pouvons-nous terminer la discussion?

Mme Mailly: Oui, monsieur, et nous y reviendrons.

L'article 3 est réservé.

Le président: Maintenant, monsieur Cassidy, voulez-vous présenter l'amendement que votre collègue a préparé?

M. Cassidy: J'en parlerai très brièvement. J'aimerais consulter mon collègue, car l'amendement ne m'a été donné qu'au début de la réunion.

Le président: Il est déjà 17h30, et hier, nous nous sommes mis d'accord pour terminer les deux réunions à 17h30, comme nous l'avons fait hier. Je propose de lever la séance et d'étudier la chose demain matin.

M. Cassidy: J'aimerais bien que M. McCormick et M. Johnson puissent l'examiner. Je pense qu'il s'agit d'une omission dans la rédaction originale et que nous pourrions peut-

[Text]

that change. Under the circumstances we might be able to open up that particular clause.

The Chairman: Thank you, Mr. Cassidy.

Under the circumstances, then, I am going to ask Miss Sirpaul to prepare a list as she did today so that when we start tomorrow morning we will be down to a very few clauses.

Thank you very much. The committee stands adjourned until 11 tomorrow morning, 371 West Block.

[Translation]

être l'améliorer. Dans ces conditions, nous pourrions peut-être réexaminer cet article.

Le président: Merci, monsieur Cassidy.

Cela dit, je vais demander à M^{lle} Sirpaul de préparer une liste comme elle l'a fait aujourd'hui, et demain matin, nous n'aurons que très peu d'articles à étudier.

Merci beaucoup. La séance est levée jusqu'à 11 heures, demain matin, à la salle 371 de l'Édifice de l'ouest.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES/TÉMOINS

From the Public Service Staff Relations Board:

John McCormick, General Counsel.

From the Department of Justice:

Gérard Bertrand Chief—Legislative Counsel.

Peter Johnson, General Counsel—Legislation.

De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:

John McCormick, conseiller général.

Du ministère de la Justice:

Gérard Bertrand chef—conseil législatif.

Peter Johnson, avocat général—Législation.



52

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 10

Fascicule n° 10

Thursday, June 12, 1986

Le jeudi 12 juin 1986

Chairman: Jack Ellis

Président: Jack Ellis

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

BILL C-45

PROJET DE LOI C-45

**An Act respecting employment and employer and
employee relations in the Senate and House of
Commons**

**Loi concernant les relations collectives entre
employeur et employés au Sénat et à la Chambre
des communes**

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

INCLUDING:

Y COMPRIS:

The Report to the House

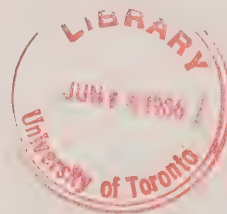
Le rapport à la Chambre

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-45

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-45

Chairman: Jack Ellis, M.P.

Président: Jack Ellis, député

MEMBERS/MEMBRES

Michael Cassidy
Sheila Copps
David Daubney
Doug Lewis

Claudy Mailly
Bill Tupper
Barry Turner—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

REPORT TO THE HOUSE

Monday, June 16, 1986

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons has the honour to report the Bill to the House.

In accordance with its Order of Reference of Tuesday, April 29, 1986, your Committee has considered Bill C-45 and has agreed to report it with the following amendments:

Title

Strike out the last four words, on page 1, and substitute the following therefor:

“, the House of Commons and the Library of Parliament”

Clause 2

Strike out lines 8 and 9, on page 1, and substitute the following therefor:

“and in respect of every person employed by, and applies to”

Strike out lines 14 to 16 inclusive, on page 1, and substitute the following therefor:

“capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to”

Clause 3

Strike out line 4, on page 2, and substitute the following therefor:

““adjudicator” means, subject to subsection 66(4), a member of the Board,”

Clause 26

Strike out line 21, on page 17, and substitute the following therefor:

“boxes.

(3) Where an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit is made within six months after the day on which this Act comes into force by an employee organization claiming to represent a majority of employees in a bargaining unit in respect of which an application to the Canada Labour Relations Board was made for certification of that employee organization as bargaining agent for those employees under the Canada Labour Code prior to that date,

(a) the evidence that was submitted to the Canada Labour Relations Board that a majority of those employees in the bargaining unit wish to be represented by that bargaining agent may be submitted with the application under this Act as evidence that a majority of those employees still wish that employee organization to represent them as their bargaining agent; and

(b) where the evidence referred to in paragraph (a) is submitted with an application under this Act, the Board shall, notwithstanding subsection (1), for the purpose of

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le lundi 16 juin 1986

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, a l'honneur de rapporter le projet de loi à la Chambre.

Conformément à son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986, votre Comité a étudié le projet de loi C-45 et a convenu d'en faire rapport avec les modifications suivantes:

Titre

Retrancher les six derniers mots, à la page 1, et les remplacer par ce qui suit:

« , à la Chambre des communes et à la Bibliothèque du Parlement »

Article 2

Retrancher la ligne 9, à la page 1, et la remplacer par ce qui suit:

« comme employés, »

Retrancher les lignes 14 à 19 inclusivement, à la page 1, et les remplacer par ce qui suit:

« emploient ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes ou personnes; »

Article 3

Retrancher la ligne 9, à la page 2, et la remplacer par ce qui suit:

« « arbitre » Sous réserve du paragraphe 66(4), commissaire chargé d'entendre et »

Article 26

Ajouter immédiatement après la ligne 14, à la page 17, ce qui suit:

« (3) La preuve déposée au Conseil des relations ouvrières à l'appui d'une demande d'agrément présentée au titre du Code canadien du travail par une organisation syndicale qui prétend représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut être déposée, à l'appui d'une demande présentée au titre de la présente loi, dans les six mois qui suivent son entrée en vigueur pour prouver que la majorité des employés de l'unité de négociation désire que l'organisation syndicale les représente à titre d'agent. Par dérogation au paragraphe (1), après le dépôt de cette preuve, la Commission, pour former sa conviction que la majorité maintient son appui à l'organisation syndicale, est tenue d'ordonner la tenue d'un scrutin syndical régi par le paragraphe (2). »

satisfying itself that a majority of those employees in the bargaining unit still wish that employee organization to represent them as their bargaining agent, direct that a representation vote be taken among the employees and, in such case, subsection (2) applies in respect of that vote.”

Clause 47

Strike out line 19, on page 26, and substitute the following therefor:

“employers and the other to consist of”

Clause 62

Strike out lines 16 to 18 inclusive, on page 33, and substitute the following therefor:

“he is entitled, subject to”

Clause 63

Strike out lines 8 to 10 inclusive, on page 34, and substitute the following therefor:

“agreement or an arbitral award,

(b) disciplinary action against the employee resulting in suspension or a financial penalty,

(c) the termination of employment of the employee, other than rejection on probation in respect of an initial appointment,

(d) demotion of the employee,

(e) where the employee has been denied an appointment, the employer's evaluation of the skill, fitness and ability of the employee with respect to the employee's qualification for the appointment, or

(f) subject to subsection 5(3), the employer's classification of the employee.”

Add immediately after line 27, on page 34, the following:

“(3) A grievance with respect to a matter referred to in paragraph (1)(f) shall not be adjudicated under this Part unless the circumstances that cause the grievance are in existence after the day that is one year after this Part comes into force.”

Clause 66

Add immediately after line 32, on page 35, the following:

“(3) Notwithstanding section 64 and subsections (1) and (2) of this section, where a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f) is referred to adjudication, the adjudication shall be by a single adjudicator selected by

(a) the employee and employer concerned; or

(b) the Chairman, where the employer and employee are unable to agree on the selection of an adjudicator and either party makes a written request to the Chairman to select an adjudicator.

(4) A person selected to adjudicate a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f)

Article 47

Retrancher la ligne 19, à la page 26, et la remplacer par ce qui suit:

«intérêts des employeurs et ceux des employés.»

Article 62

Retrancher les lignes 1 à 4 inclusivement, à la page 33, et les remplacer par ce qui suit:

«62.(1) Tout employé a le droit, sous réserve du paragraphe (2), de présenter un grief à tous les paliers»

Article 63

Retrancher les lignes 9 à 11 inclusivement, à la page 34, et les remplacer par ce qui suit:

«b) une mesure disciplinaire prise contre lui entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire;

c) son congédiement, à l'exception du renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;

d) sa rétrogradation;

e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste;

f) sous réserve du paragraphe 5(3), sa classification par l'employeur.»

Ajouter immédiatement après la ligne 17, à la page 34, ce qui suit:

«(3) Le grief fondé sur l'alinéa (1)f) ne peut être tranché sous le régime de la présente partie que si les faits à l'origine du grief surviennent ou persistent plus d'un an après son entrée en vigueur.»

Article 66

Ajouter immédiatement après la ligne 22, à la page 35, ce qui suit:

«(3) Par dérogation à l'article 64 et aux paragraphes (1) et (2), le grief portant sur les points visés aux alinéas 63(1)d), e ou f) est, sur renvoi à arbitrage, déféré à un arbitre seul choisi par l'employé et l'employeur en cause ou, en cas de désaccord et à la demande écrite de l'un et l'autre, par le président.

(4) Cet arbitre ne peut ni être commissaire, ni avoir un intérêt direct ou indirect dans le grief ou dans l'instruction

(a) shall not be a member of the Board but has, for the purposes of the adjudication, all the powers, rights and privileges of the Board other than the power to make regulations of general application under section 12; and

(b) shall not have any direct interest in or in connection with the grievance, its handling or its disposition."

Clause 69

Add immediately after line 31, on page 37, the following:

"(4) Where a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f) is referred to adjudication, the adjudicator's remuneration and expenses shall be borne equally by the parties."

Clause 85

Strike out lines 23 to 25 inclusive, on page 42, and substitute the following therefor:

"capacity, employs any person or has the direction or control of staff employed to"

Clause 88

Strike out lines 25 to 29 inclusive, on page 43, and substitute the following therefor:

"(a) any reference in that Part to

(i) "arbitration" shall be read as a reference to adjudication within the meaning of Part I of this Act,

(ii) the "Board" and "collective agreement" shall be read as references to those expressions as defined in section 3 of this Act, and

(iii) a "trade union" shall be read as a reference to an employee organization within the meaning of section 3 of this Act;"

Your Committee has ordered a reprint of Bill C-45, as amended, for use of the House of Commons at the report stage.

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issues Nos. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 and 10 which includes this report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président

JACK ELLIS

Chairman

ou le règlement de celui-ci; toutefois, dans le cadre de l'arbitrage, il dispose de tous les pouvoirs d'un commissaire, sauf celui de prendre des règlements d'application générale au titre de l'article 12.»

Article 69

Ajouter immédiatement après la ligne 28, à la page 37, ce qui suit:

«(4) Les parties supportent à part égale la rémunération et les indemnités de l'arbitre dans les cas d'arbitrage de griefs portant sur les points visés aux alinéas 63(1)d), e ou f).»

Article 85

Retrancher les lignes 25 à 31 inclusivement, à la page 42, et les remplacer par ce qui suit:

«d) le parlementaire qui, ès qualités, emploie ou qui a sous sa direction ou sa responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires.»

Article 88

Retrancher les lignes 13 à 18 inclusivement, à la page 43, et les remplacer par ce qui suit:

«a) toute mention dans cette même partie :

(i) d'un «arbitrage» vaut mention d'un arbitrage au sens de la partie I de la présente loi,

(ii) de la «Commission» et d'une «convention collective» vaut mention de ces termes au sens de l'article 3 de la présente loi,

(iii) d'un «syndicat» vaut mention d'une «organisation syndicale» au sens de l'article 3 de la présente loi;»

Votre Comité a ordonné la réimpression du projet de loi C-45, tel que modifié, pour l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages relatifs à ce projet de loi (*fascicules nos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JUNE 12, 1986
(17)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons, met at 11:04 o'clock a.m., this day, the Chairman, Jack Ellis, presiding.

Members of the Committee present: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper and Barry Turner.

In attendance: Jeffrey Lawrence, Chief, Law and Government Division, Research Branch, Library of Parliament.

Witnesses: From the Department of Justice: Gérard Bertrand, Chief—Legislative Counsel and Peter Johnson, General Counsel—Legislation. *From the Public Service Staff Relations Board:* John McCormick, General Counsel.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, April 29, 1986, relating to Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, May 5, 1986, Issue No. 1*).

On motion of Claudy Mailly, it was agreed,—That the French version of Bill C-45 be amended by substituting for the word "agreement" and words derived from that word in the Bill, the word "accreditation" and words derived from that word.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 5.

By unanimous consent, the Committee considered the amendment of Sheila Copps, which was stood at the meeting of June 10, 1986, and reads as follows:

That Clause 5 be amended by striking out lines 15 and 16, on page 7, and substituting the following therefor:

"the employer."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 5.

And the question being put on Clause 5, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 39.

After debate thereon, the question being put on Clause 39, it was, by a show of hands, carried: Yeas: 5; Nays: 2.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 43.

And the question being put:

Shall Clause 43 carry?

It was, by a show of hands, carried: Yeas: 5; Nays: 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 46.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 12 JUIN 1986
(17)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, se réunit, aujourd'hui à 11 h 04, sous la présidence de Jack Ellis, (*président*).

Membres du Comité présents: Michael Cassidy, Sheila Copps, David Daubney, Doug Lewis, Claudy Mailly, Bill Tupper, Barry Turner.

Aussi présent: De la Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Division du droit et du gouvernement: Jeffrey Lawrence, chef.

Témoins: Du ministère de la Justice: Gérard Bertrand, chef, conseiller législatif; Peter Johnson, avocat général—Législation. *De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:* John McCormick, avocat général.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 29 avril 1986 relatif au projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 mai 1986, fascicule n° 1*).

Sur motion de Claudy Mailly, il est convenu,—Que la version française du projet de loi C-45 soit modifiée en retranchant au mot «agrément» et aux termes de la même famille de mots, le mot «accreditation» et les termes de la même famille.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 5.

Par consentement unanime, le Comité étudie l'amendement proposé par Sheila Copps, réservé à la séance du 10 juin 1986, et libellé en ces termes:

Que l'article 5 soit modifié en retranchant les lignes 12 et 13, page 7, et en y substituant ce qui suit:

«vices.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 5.

L'article 5 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 39.

Après débat, l'article 39 est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 5; Contre: 2.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 43.

Le président met aux voix la question suivante:

L'article 43 est-il adopté?

Il est adopté par vote à main levée comme suit: Pour: 5, Contre: 2.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 46.

Michael Cassidy moved,—That Clause 46 be amended by striking out lines 10 to 15, on page 26, and substituting the following therefor:

“46. Where an employer and the bargaining agent for a bargaining unit have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have failed to reach agreement,

(a) if the process for resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is by the referral to arbitration, sections 50 to 61 apply to the resolution of the dispute; and

(b) if the process for resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is by the referral thereof of a conciliation board, sections 61.1 to 61.12 apply to the resolution of the dispute.”

The Chairman expressed reservations with regard to the admissibility of the proposed amendment.

By unanimous consent, Michael Cassidy was allowed to withdraw his amendment.

And the question being put:

Shall Clause 46 carry?

It was, by a show of hands, carried: Yeas: 5; Nays: 2.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 52.

And the question being put on Clause 52, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 59.

And the question being put on Clause 59, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 63.

Michael Cassidy moved,—That Clause 63 be amended by adding immediately after line 27, on page 34, the following:

“63(3) Notwithstanding Clause 4(2), the right to present a grievance and to refer grievances to adjudication in clauses 62 and 63 shall apply to the staff of a Member of Parliament and to staff employed to provide research or associated services to the caucus members of a political party represented in Parliament, provided that the grievance relates to

(i) disciplinary action against the staff person resulting in suspension or a financial penalty,

(ii) the termination of employment of the employee, other than rejection on probation in respect of an initial appointment,

(iii) demotion of the employee.

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: In my opinion, it is not in order. But it seems to me that what you are saying is that Clause 63(3), a new clause, would obviate Clause 4(2). And, once again, that goes beyond the scope of the bill. You cannot in a clause say that you ignore another clause when possible.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 46 soit modifié en retranchant les lignes 10 à 15, page 26, et en y substituant ce qui suit:

«46. Dans les cas où l'employeur et l'agent négociateur d'une unité de négociation ont négocié collectivement de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais n'y sont pas parvenus,

a) si la méthode de règlement des différends applicable à l'unité de négociation consiste en un renvoi à l'arbitrage, les articles 50 à 61 s'appliquent au règlement des différends; et

b) si la méthode de règlement des différends applicable à l'unité de négociation consiste en un renvoi à une commission de conciliation, les articles 61.1 à 61.12 s'appliquent au règlement des différends.»

Le président déclare avoir des réserves quant la recevabilité de l'amendement proposé.

Par consentement unanime, Michael Cassidy est autorisé à retirer son amendement.

Le président met aux voix la question suivante:

L'article 46 est-il adopté?

Il est adopté par vote à main levée comme suit: Pour: 5; Contre: 2.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 52.

L'article 52 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 59.

L'article 59 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 63.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 63 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 17, page 34, ce qui suit:

«63(3) Nonobstant l'article 4(2), le droit de présenter un grief et le droit de renvoyer les griefs à l'arbitrage, visés par les articles 62 et 63, s'appliquent au personnel d'un parlementaire et au personnel employé à la recherche ou aux services connexes fournis aux membres du caucus d'un parti politique et représenté au Parlement, à condition que le grief ait trait à:

(i) une mesure disciplinaire prise contre le membre du personnel et qui a entraîné la suspension ou une peine pécuniaire;

(ii) la cessation de l'emploi de l'employé à l'exception du refus de le garder à la suite du stage précédent la première nomination;

(iii) la rétrogradation de l'employé.»

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: À mon avis, l'amendement proposé n'est pas conforme aux règlements. Ce que vous semblez dire, c'est que le nouvel article 63(3) obvierait l'article 4(2). Et une fois de plus, cela dépasse la portée du projet de loi. Vous devez éviter de dire dans un article, quand cela est

Citation 773(1), page 233, Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition.

Whereupon, Michael Cassidy appealed from the decision of the Chairman.

The question being put by the Chairman:

Shall the decision of the Chair be sustained.

It was, by a show of hands, decided in the affirmative: Yeas: 5; Nays: 2.

David Daubney moved,—That Clause 63 be amended by adding immediately after line 27, on page 34, the following:

“(3) A grievance with respect to a matter referred to in paragraph (1)(f) shall not be adjudicated under this Part unless the circumstances that cause the grievance are in existence after the day that is one year after this Part comes into force.”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

And the question being put on Clause 63, as amended, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 65.

And the question being put on Clause 65, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 66.

David Daubney moved,—That Clause 66 be amended by adding immediately after line 32, on page 35, the following:

“(3) Notwithstanding section 64 and subsections (1) and (2) of this section, where a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f) is referred to adjudication, the adjudication shall be by a single adjudicator selected by

(a) the employee and employer concerned; or

(b) the Chairman, where the employer and employee are unable to agree on the selection of an adjudicator and either party makes a written request to the Chairman to select an adjudicator.

(4) A person selected to adjudicate a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f)

(a) shall not be a member of the Board but has, for the purposes of the adjudication, all the powers, rights and privileges of a member of the Board; and

(b) shall not have any direct interest in or in connection with the grievance, its handling or its disposition.”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

And the question being put on Clause 66, as amended, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 67.

And the question being put on Clause 67, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 68.

possible, que vous ignorez un autre article. Commentaire 773(1), page 233, du Beauchesne, cinquième édition.

Là-dessus, Michael Cassidy appelle la décision du président.

Le président met aux voix la question suivante:

La décision du président est-elle confirmée?

Il en est décidé par l'affirmative, par vote à main levée, comme suit: Pour: 5; Contre: 2.

David Daubney propose,—Que l'article 63 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 17, page 34, ce qui suit:

«(3) Le grief fondé sur l'alinéa (1)f ne peut être tranché sous le régime de la présente partie que si les faits à l'origine du grief surviennent ou persistent plus d'un an après son entrée en vigueur.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 63, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 65.

L'article 65 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 66.

David Daubney propose,—Que l'article 66 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 22, page 35, ce qui suit:

«(3) Par dérogation à l'article 64 et aux paragraphes (1) et (2), le grief portant sur les points visés aux alinéas 63(1)d, e) ou f) est, sur renvoi à l'arbitrage, déferé à un arbitre seul choisi par l'employé et l'employeur en cause ou, en cas de désaccord et à la demande écrite de l'un et l'autre, par le président.

(4) Cet arbitre ne peut ni être commissaire, ni avoir un intérêt direct ou indirect dans le grief ou dans l'instruction ou le règlement de celui-ci; toutefois, dans le cadre de l'arbitrage, il dispose de tous les pouvoirs d'un commissaire, sauf celui de prendre des règlements d'application générale au titre de l'article 12.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 66, ainsi modifié, est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 67.

L'article 67 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 68.

And the question being put on Clause 68, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 69.

By unanimous consent, the Committee considered the proposed amendment of Doug Lewis, which was stood at the meeting of June 11, 1986 and reads as follows:

That Clause 69 be amended by adding immediately after line 31, on page 37, the following:

“(4) Where a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f) is referred to adjudication, the adjudicator’s remuneration and expenses shall be borne equally by the parties.”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, agreed to: Yeas: 5; Nays: 2;

And the question being put on Clause 69, as amended, it was carried on division.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 70.

And the question being put on Clause 70, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 73.

Sheila Copps moved,—That Clause 73 be amended by striking out lines 35 and 36, on page 39, and substituting the following therefor:

“73. No employee, having being designated “essential” through collective bargaining, shall participate in a strike.”

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: I am going to rule it out of order, as Ms Copps has indicated. And I will give the ruling now, unless there is some other discussion.

What Ms Copps is attempting to do is to grant the right to strike to employees except those “designated essential”. Whereas in Clause 73 it clearly states that “No employee shall participate in a strike”. And it is really quite obvious that what Ms Copps’ amendment is proposing to do is fundamental and quite the opposite of what is contained in the bill. And so, with regret, I have to the rule the amendment out of order because it is contrary to the principle of the bill.

And I would refer you to citation 764(1) on page 231, of Beauchesne’s Rules and Forms, Fifth Edition:—

“A committee is bound by the decision of the House, given on second reading, in favour of the principle of the bill, and should not, therefore, amend the bill in a manner destructive of this principle.”

And the question being put on Clause 73, it was, by a show of hands, carried: Yeas: 4; Nays: 2.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 76.

And the question being put on Clause 76, it was carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 3.

L’article 68 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l’article 69.

Par consentement unanime, le Comité étudie l’amendement proposé par Doug Lewis, déferé à la séance du 11 juin 1986, et libellé en ces termes:

Que l’article 69 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 28, page 37, ce qui suit:

«(4) Les parties supportent à part égale la rémunération et les indemnités de l’arbitre dans les cas d’arbitrage de griefs portant sur les points visés aux alinéas 63(1)d, e) ou f).»

Après débat, l’amendement est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 5; Contre: 2.

L’article 69, ainsi modifié, est mis aux voix et adopté avec voix dissidente.

Par consentement unanime, le Comité revient à l’article 70.

L’article 70 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l’article 73.

Sheila Copps propose,—Que l’article 73 soit modifié en retranchant les lignes 31 et 32, page 39, et en y substituant ce qui suit:

“73. Aucun employé désigné par négociation collective comme étant «essentiel» ne doit participer à une grève.»

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: J’écarte l’amendement ainsi formulé par M^{me} Copps. Et à moins que le débat ne se poursuive, je procède sans plus.

M^{me} Copps cherche à accorder le droit de vote aux employés, sauf à ceux «désignés» par négociation «comme essentiels», alors que l’article 73 précise, et je cite: «Aucun employé ne doit participer à une grève.» Or de toute évidence, M^{me} Copps, par le biais de son amendement, cherche à proposer quelque chose de fondamental et de diamétralement opposé à la teneur du projet de loi. Je dois donc, bien à regret d’ailleurs, déclarer l’amendement irrecevable parce qu’il est contraire au principe du projet de loi.

En outre, vous voudrez bien vous reporter au commentaire 764(1), page 236, du Beauchesne, cinquième édition, et je cite:

«La Chambre ayant consacré le principe du texte en le votant en deuxième lecture il est en conséquence interdit au Comité de le modifier de façon telle que ce principe ne soit plus respecté.»

L’article 73 est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 4; Contre: 2.

Par consentement unanime, le Comité revient à l’article 76.

L’article 76 est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l’article 3.

On motion of Barry Turner, it was agreed,—That Clause 3 be amended by striking out line 4, on page 2, and substituting the following therefor:

““adjudicator” means, subject to subsection 66(4), a member of the Board,”

Sheila Copps moved,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 16, the following:

“(a) that has to date been certified as a bargaining agent by the Canada Labour Relations Board.”

and renumbering subparagraphs (a) and (b) as subparagraphs (b) and (c).

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 4.

Michael Cassidy moved,—That Clause 3 be amended by striking out lines 27 and 28, on page 3.

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: I will rule the amendment out of order for reasons I gave some time ago. By striking out lines 27 and 28, on page 3, the Member is attempting to include in Part I of the Bill persons who are identified and excluded in Clause 4. This would be contrary to the principle of the Bill as read a second time by the House. Citation 764(1), page 231, Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition.

Whereupon, Michael Cassidy appealed from the decision of the Chairman.

The question being put by the Chairman:

Shall the decision of the Chair be sustained?

It was, by a show of hands, decided in the affirmative: Yeas: 5; Nays: 1.

Michael Cassidy moved,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 8, on page 4, the following:

“(d) a Member of Parliament, a group of Members of Parliament, or the parliamentary caucus of a political party where such person, group or caucus has been determined to be the employer by the Board.”

DECISION BY THE CHAIRMAN

MR. CHAIRMAN: I will rule the amendment out of order for reasons I gave some time ago. The member is introducing a substantive amendment by way of a modification to the interpretation clause of the Bill. Citation 773(10), page 233, Beauchesne's Rules and Forms, Fifth Edition.

Whereupon, Michael Cassidy appealed from the decision of the Chairman.

The question being put by the Chairman:

Shall the decision of the Chair be sustained?

It was, by a show of hands, decided in the affirmative: Yeas: 4; Nays: 2.

And the question being put on Clause 3, as amended, it was carried.

Sur motion de Barry Turner, il est convenu,—Que l'article 3 soit modifié en retranchant la ligne 9, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«arbitre» Sous réserve du paragraphe 66(4), commissaire chargé d'entendre et»

Sheila Copps propose,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 8, page 2, ce qui suit:

«a) qui a jusqu'à présent été agréé en tant qu'unité de négociation par le Conseil des relations ouvrières du Canada.»

et que les alinéas a) et b) actuels deviennent respectivement les alinéas b) et c).

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 4.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 3 soit modifié en retranchant les lignes 16 et 17, page 3.

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: J'écarte le présent amendement pour les raisons mêmes que j'ai invoquées plus tôt. En retranchant les lignes 16 et 17, page 3, l'honorable député cherche à inclure dans la partie I du projet de loi, des personnes qui sont identifiées et exclues dans l'article 4. Cela irait à l'encontre du principe du projet de loi lu en deuxième lecture par la Chambre. Commentaire 764(1), page 236, du Beauchesne, cinquième édition.

Là-dessus, Michael Cassidy appelle la décision du président.

Le président met aux voix la question suivante:

La décision du président est-elle confirmée?

Il en est décidé par l'affirmative, par vote à main levée, comme suit: Pour: 5; Contre: 1.

Michael Cassidy propose,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 32, page 3, ce qui suit:

«d) Un parlementaire, un groupe de parlementaires ou le caucus parlementaire d'un parti politique lorsque la Commission décide que cette personne, ce groupe ou ce caucus est un employeur.»

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: J'écarte l'amendement proposé pour les raisons que j'ai invoquées plus tôt. En effet, l'honorable député introduit une motion de fond par le biais d'une modification de l'article du projet de loi consacré aux définitions. Commentaire 773(10), page 239, du Beauchesne, cinquième édition.

Là-dessus, Michael Cassidy appelle la décision du président.

Le président met aux voix la question suivante:

La décision du président est-elle confirmée?

Il en est décidé par l'affirmative, par vote à main levée, comme suit: Pour: 4; Contre: 2.

L'article 3, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 1.

And the question being put on Clause 1, it was carried.

The Schedule carried.

The question being put:

Shall the Title carry?

Michael Cassidy moved,—That the Title of Bill C-45 be amended by striking out the last four words, on page 1, and substituting the following therefor:

“, the House of Commons and the Library of Parliament.”

The question being put on the amendment, it was agreed to.

And the question being put on the Title, as amended, it was carried.

And the question being put:

Shall the Bill, as amended, carry?

It was carried on division.

ORDERED,—That the Chairman report Bill C-45, with amendments, to the House.

On motion of Doug Lewis, it was agreed,—That Bill C-45, An Act respecting employment and employer and employee relations to the Senate and House of Commons, be reprinted for use of the House of Commons at Report Stage.

During the course of the meeting, the witnesses answered questions.

At 12:52 o'clock p.m., the Committee adjourned.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 1.

L'article 1 est mis aux voix et adopté.

L'annexe est adoptée.

Le président met aux voix la question suivante:

Le titre est-il adopté?

Michael Cassidy propose,—Que le titre intégral du projet de loi C-45 soit modifié en remplaçant ses six derniers mots par ce qui suit:

« , à la Chambre des communes et à la Bibliothèque du Parlement. »

L'amendement est mis aux voix et adopté.

Le titre, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté.

Le président met aux voix la question suivante:

Le projet de loi, sous sa forme modifiée, est-il adopté?

Il est adopté avec voix dissidente.

IL EST ORDONNÉ,—Que le président fasse rapport à la Chambre, du projet de loi C-45.

Sur motion de Doug Lewis, il est convenu,—Que le projet de loi C-45, Loi concernant les relations entre employeur et employés du Sénat et à la Chambre des communes, soit réimprimé à l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

Durant la séance, les témoins répondent aux questions.

A 12 h 52, le Comité s'ajourne.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, June 12, 1986

• 1105

The Chairman: Ladies and gentlemen, I see a quorum. We have our witnesses, Mr. Bertrand, Mr. McCormick, and Mr. Johnson. We welcome you.

We are again resuming discussion of Bill C-45, an act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and House of Commons. We are at the clause-by-clause stage. I have not had a chance to check with anyone yet, but at this point I would propose, given the few clauses we have left, we start at the beginning, go through them and finish them. I think at this point there is no sense in jumping back and forth. We are in a position now . . . We leave clauses 1 and 3 for the very end.

Mr. Cassidy: We are standing clauses 1 and 3. Is that it?

The Chairman: That is right. We are still going to pass clauses 1 and 3. Clause 5 was the one which has been stood for some time. I think it was because of Ms Copps. I may be wrong.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, may I please say a word on a point of order before we begin?

The Chairman: Yes, of course.

Mr. Cassidy: I have had communication from the people in the Committee Reporting Service in the last few minutes indicating . . . After comments I made on Tuesday about working conditions and the impact of new technology in that particular area, I believe management in that area was studying the transcript very closely. Suggestions were being made that some kind of reprisal or something might be done to the employees in that particular area. As a Member of Parliament, I feel extremely concerned.

Mr. Tupper: Did you use the word "reprisal"?

Mr. Cassidy: Or some other action. I do not know if the word "reprisal"—

Mr. Lewis: Who said it, Mr. Cassidy?

Mr. Cassidy: This is a grapevine kind of thing. I cannot name names because I do not have names. I am told management closeted itself and looked through the transcript of my remarks very closely, apparently with a view to taking some kind of action against the employees because of the fact they had the temerity to communicate their concerns over working conditions in that particular area. I cannot be more specific than that.

Mr. Tupper: These were concerns they shared with you?

Mr. Cassidy: And which I shared with the committee. You may remember I raised the concerns about long hours spent in front of VDTs and that kind of thing.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 12 juin 1986

Le président: Mesdames et messieurs, je vois que le quorum est atteint. Nos témoins sont ici; il s'agit de MM. Bertrand, McCormick et Johnson. Bienvenue.

Nous reprenons l'étude du bill C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes. Nous en sommes à l'étude article par article du projet de loi. Je n'ai pas encore discuté de cette possibilité avec quiconque, mais je propose, étant donné le peu d'articles qui nous restent à étudier, que nous commençons au début pour liquider les différents articles l'un après l'autre. Je crois qu'il ne servirait à rien de travailler de façon désordonnée. Nous sommes à même maintenant . . . Nous réservons les articles 1 et 3 pour la fin.

M. Cassidy: Les articles 1 et 3?

Le président: Oui. L'article 5 est l'article qui a été réservé pendant pas mal de temps, à cause de M^{me} Copps, si je ne me trompe.

M. Cassidy: Monsieur le président, j'aimerais invoquer le Règlement avant d'entamer les discussions.

Le président: Allez-y.

M. Cassidy: Les personnes qui travaillent au Service des comptes rendus des comités viennent juste de m'indiquer . . . A la suite des commentaires que j'ai faits mardi concernant les conditions de travail et l'impact de la nouvelle technologie dans ce service, je pense que la direction du service s'est penchée très soigneusement sur le compte rendu. D'après ce qu'on dit, il pourrait y avoir des représailles ou quelque chose pourrait être fait contre les employés de ce service. En tant que député, la situation me préoccupe au plus haut point.

M. Tupper: Avez-vous parlé de «représailles»?

M. Cassidy: Ou de toute autre mesure. Je ne sais si le terme «représailles» . . .

M. Lewis: Qui a utilisé ce terme, monsieur Cassidy?

M. Cassidy: J'ai appris cela par la bande. Je ne pourrais donner de noms car je n'en ai pas. On me dit que la direction du service en question s'est penchée très soigneusement sur le compte rendu de mes remarques, apparemment en vue de prendre certaines mesures contre les employés parce que ceux-ci auraient eu la témérité de faire part de leurs préoccupations quant à leurs conditions de travail. Je ne pourrais être plus précis.

M. Tupper: S'agit-il là de préoccupations dont ces employés vous ont fait part?

M. Cassidy: Et que j'ai communiqué au comité. Vous vous rappellerez sans doute que j'ai soulevé la question des longues heures passées devant les écrans cathodiques, etc.

[Texte]

Mr. Lewis: Was that in the Library?

Mr. Cassidy: No. It is in the Committee Reporting Service.

Mr. Lewis: The Committee Reporting Service. Good.

Mr. Cassidy: I think we are aware there are some serious concerns about the quality of labour relations by the management of the House of Commons. This would be consistent with the kinds of things we have heard at other times. At this point I would simply want to put it on the record and have the co-operation of members in taking action, or taking it to the Speaker, should any adverse action be taken against employees in communicating with a Member of Parliament on an issue which directly relates to the House of Commons. I am very disturbed at the suggestion this would be the case.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, I can assure you it would have my full support if any such action were taken by anybody as a result of being a witness before a parliamentary committee. It would be almost close enough to being a breach of my parliamentary privileges as a member of a committee if a witness at that committee were in any way harassed because of the fact they came and gave testimony. I will stand on record with you on that one.

Mr. Cassidy: I appreciate it. In this case it was communication with a member of the committee—not as a witness, but in writing.

Mr. Lewis: It does not matter. This whole bill has progressed because you have had communication. If any such nonsense were to take place, I have a stronger word I would use for it. You would have my full support.

The Chairman: I am disturbed by the allegations. I would like to think they are just allegations. Let us wait and see what happens.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, my intent was to have this brief discussion. Since the transcripts are being examined closely, I suspect the message of how we feel in the committee will be—

Mr. Lewis: They should examine this particular transcript also.

Mr. Cassidy: That is right.

The Chairman: Ladies and gentlemen, we are now ready to begin. As I said, we will leave stood clauses 1 and 3, and begin with clause 5. My recollection, as prompted by our ever-efficient clerk, is that Mr. Cassidy withdrew his amendment to clause 5 and we did not deal with Ms Copps' amendment to clause 5, which we found in order.

Mme Mailly: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

[Traduction]

M. Lewis: Pour les employés de la bibliothèque?

M. Cassidy: Non, ceux du Service des comptes rendus des comités.

M. Lewis: Le Service des comptes rendus des comités, bien.

M. Cassidy: Je crois que nous sommes au courant des problèmes sérieux quant à la qualité des relations entre le personnel et la direction de la Chambre des communes. Cette question s'inscrit dans le contexte de tout ce que nous avons entendu en d'autres occasions. Pour le moment, je voudrais simplement m'exprimer ouvertement à ce sujet, j'aimerais pouvoir compter sur la collaboration des membres afin de prendre certaines mesures ou de soumettre cela à l'attention du président de la Chambre, et ce, au cas où des problèmes pourraient être causés à certains employés lorsqu'ils parlent à un député de questions concernant directement la Chambre des communes. Je trouve inquiétant l'idée qu'une telle chose soit possible.

M. Lewis: Monsieur le président, je puis vous assurer que, si des mesures étaient prises contre un employé simplement parce qu'il a été témoin devant un comité parlementaire, cette personne aurait mon appui complet. En fait, j'estimerai que l'on viole mes privilèges en tant que membre du comité si le simple fait de témoigner mettait un employé en difficulté. Je tiens à exprimer publiquement mon accord avec vous sur cette question.

M. Cassidy: Je l'apprécie. Dans ce cas, il s'agissait d'une communication écrite avec un membre du comité, non d'un témoignage devant celui-ci.

M. Lewis: Cela n'a aucune importance. Nous avons pu faire des progrès dans la rédaction du projet de loi grâce précisément à cette communication. Si des choses aussi invraisemblables se passaient, je sais très bien comment je les considérerais. En tout cas, vous avez mon appui total sur cette question.

Le président: Ces allégations me perturbent. Je voudrais qu'il s'agisse simplement d'allégations. Nous pourrions peut-être attendre et voir ce qui se passe.

M. Cassidy: Monsieur le président, je voulais m'exprimer clairement sur cette question, et c'est la raison pour laquelle j'ai voulu avoir cette discussion. Etant donné que les comptes rendus sont passés au crible, je suppose que notre message sera...

M. Lewis: Il faudrait que le compte rendu de ce comité soit passé au crible également.

M. Cassidy: Oui.

Le président: Mesdames et messieurs, nous sommes prêts à commencer la séance. Comme je l'ai dit, les articles 1 et 3 resteront réservés. Nous passons à l'article 5. Si je me souviens bien, comme me l'a d'ailleurs signalé notre greffier si efficace, M. Cassidy avait retiré son amendement à l'article 5 et nous n'avions pas étudié l'amendement à l'article 5 également de M^{me} Copps, amendement qui était recevable.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, I rise on a point of order.

[Text]

• 1110

The Chairman: My problem is, Mrs. Mailly, that you are looking, I think, to do your French . . .

Mrs. Mailly: Yes, so Mr. Bertrand can go about his business and not have to spend a long time here waiting. It will be very quick, Mr. Chairman.

The Chairman: You are sure it will be very quick today?

Mrs. Mailly: Yes, because I am going to be proposing an amendment which makes us go back to the word *accréditation*—

The Chairman: Yes.

Mrs. Mailly: —so it is very simple.

The Chairman: Just a minute now. Do I have unanimous consent to reopen clause 3?

Some hon. members: Agreed.

On clause 3—*Definitions*

Mr. Lewis: For the record, I have clause 3 as stood so you would not have to reopen it.

Ms Copps: Clause 3 was stood.

The Chairman: Okay, we will revert to it then.

Mr. Gérard Bertrand (Chief Legislative Counsel, Department of Justice): Mr. Chairman, it does not even need at this time to be opened in light of the—

The Chairman: What are we dealing with then? I am not sure.

Mr. Bertrand: If I may explain in a few minutes . . .

The Chairman: Let us leave everything sit and have a point of order from Mr. Bertrand.

Mr. Bertrand: Mr. Chairman, yesterday your committee, at the request of Mrs. Mailly, asked me to do some research on these two terms, *agrément* and *accréditation*. In the time available I did not have time to do that research or ask my colleagues to do that research for me.

Since progress is going well on this bill, we do not want to impede progress on the bill, which is very important for—

The Chairman: Many reasons.

Mr. Bertrand: —the Members of Parliament and employees. So I have left with Mrs. Mailly a motion that would bring back the term *accréditation*. When the Public Service Staff Relations Act is brought before Parliament for revision and amendments we will propose again the term "agreement", and if people believe that this is the wrong term they could then make their objections known to that term and we would then be ready to answer those objections. But meanwhile I would like this committee to go ahead with the bill, and to go ahead with the bill with language that will be

[Translation]

Le président: Le problème, madame Mailly, est . . . c'est en français . . .

Mme Mailly: Cela permettrait à M. Bertrand de vaquer à ses occupations sans avoir à passer beaucoup de temps ici. Les choses seront réglées très rapidement, monsieur le président.

Le président: Vous êtes vraiment sûre que les choses iront rapidement aujourd'hui?

Mme Mailly: Oui, car je proposerai un amendement qui nous reporte au mot «accréditation».

Le président: Oui.

Mme Mailly: C'est donc très simple.

Le président: Un instant s'il vous plaît. Avons-nous le consentement unanime afin de rouvrir l'article 3?

Des voix: D'accord.

Article 3—*Interpretation*

M. Lewis: Je vous signale que l'article 3 a été réservé et que, par conséquent, il ne faut pas le rouvrir.

Mme Copps: Oui, l'article 3 était réservé.

Le président: Très bien.

M. Gérard Bertrand (conseiller juridique en chef, ministère de la Justice): Monsieur le président, il n'est pas nécessaire de rouvrir l'article étant donné . . .

Le président: De quoi parlons-nous? Je n'en suis pas sûr.

M. Bertrand: Peut-être pourrais-je vous l'expliquer en quelques instants.

Le président: Nous pourrions peut-être en effet écouter M. Bertrand.

M. Bertrand: Monsieur le président, hier, votre comité, à la demande de M^{me} Mailly, m'a demandé de procéder à une recherche sur les deux termes «agrément» et «accréditation». Dans le temps qui était à ma disposition, il ne m'a pas été possible de faire cette recherche ni de demander à mes collègues de la faire pour moi.

Étant donné que des progrès ont été réalisés et que nous ne voulons pas retarder l'adoption du projet de loi, ce qui est très important pour . . .

Le président: De nombreuses raisons.

M. Bertrand: . . . les députés et les employés. J'ai donc transmis à M^{me} Mailly une motion prévoyant la réutilisation du terme «accréditation». Lorsque la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique fera l'objet d'une révision au Parlement, nous proposerons à nouveau le terme *agreement* et, si certains ne sont pas d'accord, ils pourront faire valoir leurs objections et nous serions alors prêts à les réfuter. Entre temps, cependant, je préférerais que le comité poursuive l'étude du projet de loi; je proposerais également que le libellé soit identique à celui de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

[Texte]

exactly identical to the language of the present Public Service Staff Relations Act.

The Chairman: Which is to use the word *accréditation*?

Mr. Bertrand: Yes, *accréditation*, and I have left with Mrs. Mailly a text of a motion—

The Chairman: Okay, fine.

Mr. Bertrand: —that could be raised at the time you study that.

The Chairman: I do not know the ranking or the exact work that is put into this bill by your colleagues beside you, but may I ask of all of them: If we change the word in every place it is found, does it in any way change the intent of the bill?

Mr. Bertrand: No. You have my word for that.

The Chairman: Okay. If that is the case, I see no reason, unless some members of the committee have any reason not to, why we cannot excuse Mr. Bertrand and carry on in the normal way and we will deal with your motion when we get to it. There is no—

Mrs. Mailly: If you wish, Mr. Chairman, or we could deal with this motion now, because it is a straightforward housekeeping motion.

The Chairman: Let me have a look at it for a moment first. I do not think it is part of clause 3 at all. It is a general motion.

An hon. member: It is a definition.

An hon. member: It is a general change.

The Chairman: It is a general motion, yes; it is not... I have seen the motion, members of the committee, and it is a general motion. It does not apply to any specific clause because the word is found in two or three clauses throughout the bill.

Mrs. Mailly only has it in French, and for a change I think it would be pleasant to allow her to bring it in in French since we frequently bring in the motions in English when we do not have the French translation. So if you would proceed, Mrs. Mailly, we can deal with it.

• 1115

Mme Mailly: Je propose:

Que la version française du projet de loi C-45 soit modifiée par substitution à «agrément» et aux termes de la même famille de mots, du mot «accréditation» et des termes de la même famille de mots.

The Chairman: Yes. That is the intent of—I know I am being very difficult here. In this motion, could it not say “in every case that it occurs in the bill”? As I recall, I have seen it three times, once in the text and twice in the titles.

Mme Mailly: C'est précisément, monsieur le président, aux termes de la même famille de mots, c'est-à-dire chaque fois que le mot «agrément» paraît, qu'importe l'usage, il sera

[Traduction]

Le président: Il faudrait donc utiliser le terme «accréditation»?

M. Bertrand: Oui, «accréditation». J'ai transmis à Mme Mailly le libellé d'une motion...

Le président: Très bien.

M. Bertrand: Et vous pourriez sans doute étudier celle-ci.

Le président: Je ne sais à quel travail se livrent vos collègues et vous-même, mais il faudrait simplement savoir si le fait d'utiliser chaque fois le terme que vous suggérez change de quelque façon que ce soit l'objet du projet de loi?

M. Bertrand: Non, je puis vous l'assurer.

Le président: Très bien. Si tel est le cas, je ne vois aucune raison, à moins que mes collègues n'en voient une, eux, pour laquelle nous ne pourrions libérer M. Bertrand et poursuivre de façon habituelle. Nous étudierons votre motion lorsque nous y arriverons. Il n'y a pas...

Mme Mailly: Si tel est votre désir, monsieur le président, ou bien nous pourrions peut-être étudier cette motion maintenant car il s'agit simplement d'une question de régie interne.

Le président: J'aimerais y jeter un coup d'œil d'abord. Je ne crois pas que cela fasse partie de l'article 3. C'est une motion générale.

Une voix: C'est une définition.

Une voix: Il s'agit là d'une modification générale.

Le président: Oui, il s'agit là d'une motion générale; non... Je viens de prendre connaissance de la motion qui ne s'applique pas à un article en particulier mais bien à deux ou trois.

Mme Mailly a la motion en français seulement et je crois qu'il serait bien, pour changer, de lui laisser proposer sa motion en français. Nous proposons souvent des amendements en anglais pour lesquels nous n'avons pas de traduction française. Je vous en prie, madame Mailly.

Mrs. Mailly: I move:

that the French text of Bill C-45 be amended by replacing the word *agrément* and words of the same family with the term *accréditation* and words of the same family.

Le président: Oui. Je suis peut-être un peu pointilleux mais ne faudrait-il pas préciser dans la motion que la substitution doit avoir lieu dans chaque cas. Si je me souviens bien, le mot a été employé trois fois, une fois dans le texte et deux fois dans les titres.

Mrs. Mailly: This is precisely what we mean, Mr. Chairman, by the same family of words, that is whenever the term *agrément* is used, it will be replaced by *accréditation* and in

[Text]

remplacé par le mot «accréditation» mais il arrive aussi qu'on a utilisé le verbe «agréer» qui sera alors remplacé par le verbe «accréditer». On fera de même pour tous les termes qui se rattachent à «accréditation». C'est pour s'assurer que partout où il a été utilisé, on retourne à l'ancien usage.

The Chairman: Fine. I have no problem with that. Do any other members of the committee have any questions? Mr. Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, j'appuie la motion de M^{me} Mailly. Effectivement, après consultation du glossaire de Travail Canada, au chapitre des relations de travail, on trouve le mot «accréditation». Dans les dictionnaires canadiens se rapportant aux relations de travail, on utilise le mot «accréditation» pour *union certification*. Dans le lexique sur les relations de travail du Secrétariat d'Etat, Bureau des traductions, on trouve le mot «accréditation» et finalement, monsieur le président, dans le vocabulaire français-anglais des relations professionnelles, M. Gérard Dion, utilise aussi «accréditation» pour *certification*, en anglais. Donc je crois que M^{me} Mailly est entièrement justifiée et j'appuie son amendement.

Amendment agreed to

The Chairman: Mr. Bertrand, may we have your undertaking that the bill will be marked so that we can have it changed as we have moved?

Mr. Bertrand: Yes, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Bertrand. I gather we do not need to have your presence here, although you are welcome to stay if you wish.

On clause 5—*Employment Rights*

The Chairman: Ms Copps has an amendment.

Ms Copps: I move that clause 5 of Bill C-45 be amended by striking out lines 15 and 16 on page 7 and substituting the following:

the employer.

The Chairman: If you look at subclause 5.(3), you will see that in fact this just puts a period after the word "employer", and takes out the balance of that line and the following line. Ms Copps, do you want to speak to it again?

Ms Copps: I think it is sort of a reverse amendment on the other amendment, which was proposed yesterday with respect to one of the 60 clauses—I think clause 63 or clause 64—because it refers back to "notwithstanding subsection 5.(3)". Given that we passed the other clause without my amendment, this is a reverse amendment to make absolutely sure there is employee involvement in classification.

Mr. Lewis: I think we have to take the position we have taken all along, Mr. Chairman, that there is no intention at the present time to go beyond the Public Service Staff Relations Act, which does not make classification negotiable. If changes are made, they would then be adopted here.

The Chairman: Mr. Cassidy.

[Translation]

cases where it is used as the verb *agréer* it will be replaced by the verb *accréditer*. This will be done consistently then in order to ensure that the former usage is adopted throughout.

Le président: Très bien. J'accepte votre explication. Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I support Mrs. Mailly's motion. I consulted the glossary of industrial relations terms published by Labour Canada and found the word *accréditation*. In Canadian labour relation dictionaries, the term *accréditation* is used for union certification. In the glossary of labour relation terms published by the Translation Bureau, Secretary of State, the word *accréditation* is found and finally, in the French-English labour relations vocabulary, prepared by Mr. Gérard Dion, the term *accréditation* is rendered by certification in English. I therefore think that Mrs. Mailly is perfectly justified in presenting this amendment.

L'amendement est adopté.

Le président: Monsieur Bertrand, vous engagez-vous à faire en sorte que cette modification sera incorporée au texte du projet de loi?

M. Bertrand: Oui, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Bertrand. Si vous le voulez, vous pouvez partir.

Article 5—*Droits*

Le président: M^{me} Copps a un amendement.

Mme Copps: Je propose qu'on modifie l'article 5 du projet de loi C-45 en remplaçant les lignes 12 et 13, page 7 par:

vices.

Le président: Si vous regardez l'alinéa 5.(3) vous verrez que l'effet de cet amendement est de terminer la phrase après le terme «services» en supprimant le reste. Madame Copps, avez-vous autre chose à dire?

Mme Copps: Je propose cet amendement à cause du renvoi fait dans un des articles de la série 60, je pense que c'est l'article 63 ou 64, où l'on dit «nonobstant l'alinéa 5.(3)». Puisque nous avons passé l'autre article sans mon amendement, j'essaie de cette façon de faire en sorte que les employés puissent participer au processus de classification.

M. Lewis: Je crois que nous devons adopter la position que nous avons prise systématiquement, monsieur le président, c'est-à-dire que nous n'avons pas l'intention à l'heure actuelle de dépasser la portée de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en vertu de laquelle la classification ne constitue pas un objet de négociation. Si la disposition était changée, nous modifierions cette loi en conséquence.

Le président: Monsieur Cassidy.

[Texte]

• 1120

Mr. Cassidy: There have been some discussions with respect to assurances that if in terms of law the government is not prepared to go beyond the Public Service Staff Relations Act, it is prepared to seek to ensure through the Board of Internal Economy that just as there is discussion and consultation over these issues within the Public Service between the employer and the unions, it will also occur within the House of Commons.

Perhaps Mr. Lewis could make a comment on that and then we could go on. Although I will support Ms Copps' amendment, I think it is best to put it on record that while the government is not prepared to support the amendment, there has been some movement here, which I believe is in a positive direction.

Mr. Lewis: Yes, at the request of the Public Service Alliance of Canada... They suggested there should be some dialogue between management and bargaining units while classifications were being determined. We can see the sense of the suggestion. We are suggesting... I had a chance to talk to Michael about it, but I did not have a chance to talk you about it, Sheila. We are suggesting the government House Leader will bring this up at the Board of Internal Economy and suggest consultation as the classifications are being determined only makes sense to avoid problems down the line. If that thought could be conveyed through Mr. Gray and Mr. Deans, I think the point would be made at the Board of Internal Economy.

Mr. Cassidy: Perhaps I can pursue this a bit further. I will definitely talk to Mr. Deans and have it ready. This measure will certainly have the support of the NDP. We do not have a majority yet on the Board of Internal Economy. We are working on it.

Mr. Chairman, perhaps I could ask Mr. Lewis to be a bit more precise. As far as the government representatives on the board are concerned, is it a commitment they will support a direction from the board that the House of Commons consults with unions whose members may be affected when it determines classifications?

Mr. Lewis: I have no hesitation saying it will happen, but you are asking me to make a commitment on behalf of all of the members of the board from my party. I cannot do that.

I am saying the government House Leader will bring up that point of view. I am sure it will be adopted by the other members of the board from our party. I am not trying to play games. Obviously if the government House Leader brings it up, his position will have weight and authority.

Mr. Cassidy: We are entering into a given situation. There are 3,000 or more employees, apart from the members' staffs, where classifications for the most part have been determined already. I would like to ask if there will be some... Is it Mr. Hnatyshyn's intention to ensure there will be a way by which there can be some kind of consultation over the existing classifications? I do not want to get this thing into a royal commission situation, but at the same time...

[Traduction]

M. Cassidy: Lors des discussions, on nous a assuré que, si dans la loi le gouvernement n'est pas disposé à aller plus loin que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il est prêt à garantir que, par le biais du Bureau de régie interne, il y ait des discussions et des consultations au sein de la Chambre des communes, comme cela se fait dans la Fonction publique entre l'employeur et les syndicats.

M. Lewis pourrait peut-être nous dire ce qu'il en pense et nous pourrions ensuite poursuivre. Même si j'appuierai l'amendement de M^{me} Copps, il faut consigner au compte rendu le fait que, même si le gouvernement n'est pas disposé à appuyer l'amendement, on semble s'engager dans une voie positive.

M. Lewis: Oui, à la demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada... l'Alliance a proposé qu'il y ait dialogue entre la direction et les unités de négociation pendant que les classifications sont élaborées. À notre avis, cette suggestion est bonne. Nous proposons... J'ai eu l'occasion d'en parler à Michael, mais je n'ai pas pu vous en parler encore, Sheila. Nous proposons que le leader du gouvernement à la Chambre porte cette question à l'attention du Bureau de régie interne et suggère la tenue de consultations au moment où les classifications sont élaborées simplement afin d'éviter des problèmes par après. Si on pouvait le suggérer par le biais de M. Gray et de M. Deans, je crois que le Bureau de régie interne serait convaincu du bien-fondé de cette proposition.

M. Cassidy: Je pourrais peut-être aller un peu plus loin. Je vais certainement en parler à M. Deans et m'assurer que la proposition sera prête. Cette mesure recevra bien sûr l'appui du NPD. Nous n'avons pas encore la majorité au Bureau de régie interne. Nous y travaillons.

Monsieur le président, je pourrais peut-être demander à M. Lewis d'être un peu plus précis. Les représentants du gouvernement au Bureau de régie interne se sont-ils engagés à appuyer le Bureau s'il recommande que la Chambre des communes consulte les syndicats dont les membres sont touchés lorsque le Bureau élabore les classifications?

M. Lewis: Je n'hésite pas à dire que ce sera le cas, mais vous me demandez de m'engager au nom de tous les membres du Bureau qui font partie de mon parti. Je ne peux pas le faire.

Je dis simplement que le leader du gouvernement à la Chambre présentera ce point de vue. Je suis certain qu'il sera adopté par les autres membres de mon parti au Bureau de régie interne. Je n'essaie pas de jouer un jeu. Si le leader du gouvernement à la Chambre soulève cette question, il est certain que sa position lui assure poids et autorité.

M. Cassidy: Nous abordons une certaine situation. Il y a 3,000 employés ou davantage, mis à part les employés des députés, dont les classifications ont déjà été élaborées pour la plupart. J'aimerais savoir s'il y aura... Est-ce que M. Hnatyshyn a l'intention de garantir une certaine consultation au sujet des classifications existantes? Je ne voudrais pas que l'on crée une commission royale d'enquête, mais en même temps...

[Text]

Mr. Lewis: Mr. Chairman, my sense of it is Mr. Hnatyshyn would say it only makes good sense to have consultation on what you are planning to do and what you have already.

Mr. Cassidy: Yes.

Mr. Lewis: Let us not get into grief down the line. We have this one year hiatus. Let us review what we have done and what you are proposing to do. I mean, it is automatic to me.

Mr. Cassidy: It would not exclude looking at existing . . .

Mr. Lewis: I could not see excluding . . . No.

Mr. Cassidy: Those are the questions I had, Mr. Chairman. I support Ms Coppins' amendment. With the assurances from Mr. Lewis, I am prepared to see this come to a vote.

Amendment negatived.

Ms Coppins: I could be incorrect, but I believe there are five government members of the committee including the chairman. Is that not correct? How many government members are there?

The Clerk of the Committee: Five.

Ms Coppins: Plus the chairman. Oh, okay.

The Chairman: Five plus.

Ms Coppins: I thought it was five including the chairman.

The Chairman: No.

Ms Coppins: It is a seven-member committee.

Mr. Lewis: No. It is an eight-member committee.

Ms Coppins: It is a seven-member committee plus the appointed chairman.

Mr. Lewis: Yes.

Ms Coppins: For a total of eight.

• 1125

Mr. Cassidy: A point has been raised with me which I think is worth looking at, although I am not sure whether the board can get into this directly. What assurances if any can we have with respect to the Library of Parliament and with respect to employees of the Senate in relation to the discussion that Mr. Lewis and I just had?

Mr. Lewis: I can only give you the assurances vis-à-vis what the Board of Internal Economy has control over.

Mr. Cassidy: Yes.

Mr. Lewis: To the best of my knowledge that is the House of Commons. I cannot give you that assurance for the Library of Parliament and I cannot give you that assurance for the Senate.

Mr. Cassidy: Yes. On the Senate you can do nothing; that is a different employer and that has to be raised in another place.

[Translation]

M. Lewis: Monsieur le président, je crois personnellement que M. Hnatyshyn sera d'accord pour cette consultation sur ce que vous prévoyez faire et sur ce qui a déjà été fait.

M. Cassidy: Oui.

M. Lewis: Ne parlons pas des griefs à venir. Nous avons un répit d'une année. Examinons ce que nous avons fait et ce que nous nous proposons de faire. Cela peut se faire de façon automatique, à mon avis.

M. Cassidy: Cela n'exclut pas l'examen de . . .

M. Lewis: Je ne vois pas comment on pourrait exclure . . . Non.

M. Cassidy: Voilà la question que je voulais soulever, monsieur le président. J'appuie l'amendement de M^{me} Coppins. À cause de la garantie de M. Lewis, je suis disposé maintenant à voter.

L'amendement est rejeté.

Mme Coppins: J'ai peut-être tort, mais je crois qu'il y a cinq députés du gouvernement y compris le président. C'est bien cela n'est-ce pas? Combien de députés du gouvernement avons-nous?

Le greffier du Comité: Cinq.

Mme Coppins: Cinq plus le président. Très bien.

Le président: Cinq et moi en plus.

Mme Coppins: Je pensais que c'était cinq y compris le président.

Le président: Non.

Mme Coppins: Il s'agit donc d'un comité de sept membres.

M. Lewis: Non. Il s'agit d'un comité de huit membres.

Mme Coppins: Un comité de sept membres en plus du président nommé.

M. Lewis: Oui.

Mme Coppins: Cela fait donc un total de huit.

M. Cassidy: Quelqu'un m'a mentionné une chose et j'aimerais qu'on puisse l'étudier, même si je ne suis pas sûr que le Bureau de régie interne puisse le faire directement. Pouvons-nous recevoir des garanties concernant la Bibliothèque du Parlement et les employés du Sénat au sujet de ce que M. Lewis et moi-même venons de discuter?

M. Lewis: Je peux seulement vous donner des garanties sur ce qui relève du Bureau de régie interne.

M. Cassidy: Oui.

M. Lewis: À ma connaissance, il s'agit de la Chambre des communes. Je ne puis vous donner d'assurances ni pour la Bibliothèque du Parlement ni pour le Sénat.

M. Cassidy: Oui. Au sujet du Sénat, vous ne pouvez rien faire; il s'agit d'un employeur distinct et la question doit être soulevée ailleurs.

[Texte]

With respect to the Library of Parliament, I think the board has, shall we say, influence over the Library but not control. So I would assume your intention would be that the board would seek to persuade the Library to do that, even though it cannot tell them to do so. Is that right?

Mr. Lewis: Yes, I would think so.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I hope so.

Clause 5 agreed to.

On clause 39—*Continuation in force of terms and conditions*

The Chairman: We now go to clause 39. I cannot easily remember why we stood 39. There are no amendments to it. Let us take a look at it. This has been part of the general discussion.

Ms Coppins: I think it was related to the issue of involvement of members' staffs.

The Chairman: That is right.

Mr. Cassidy: Members' staffs?

Ms Coppins: You stood down a number of articles in the beginning because you wanted to see if they would be involved. I think that was one of them.

The Chairman: On the way by, Mr. Cassidy, I think you felt that there may be a correlation between this and one or two others.

Mr. Cassidy: I think, Mr. Chairman, that in fact we should have a vote on this one.

The Chairman: Yes, we have to.

Mr. Cassidy: I will vote against it and I am not sure how Ms Coppins will vote.

The issue and the reason for standing this particular clause was because it said that there are two ways of resolving a contract between the parties. One way is by a negotiated settlement, by signing a collective agreement and the second way is by arbitration. But because it is silent, it does not give to the employees or recognize the right to strike. We have had that discussion at some length.

I could give a long speech at this point, but I will not. Members know from the debate on second reading and the debate at previous times in this committee and I think in presentations before the committee what my view is and what my party's view is on that particular issue.

I would ask members at this point to delete this clause with a vote. If it is deleted I think we all recognize that we will then have to take necessary action to replace it. But the action to replace it, in my view, should be action to replace it and to ensure that the right to strike is recognized rather than being ignored.

Clause 39 agreed to.

On clause 43—*Authority of Employer*

[Traduction]

Pour ce qui est de la Bibliothèque du Parlement, nous pourrions dire que le Bureau de régie interne exerce une certaine influence sur la Bibliothèque mais qu'elle ne relève pas de lui. Par conséquent, d'après vous, le Bureau devrait chercher à persuader la Bibliothèque d'agir de la sorte, même s'il ne peut lui dire de le faire. C'est bien cela n'est-ce pas?

M. Lewis: Oui, je crois.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je l'espère.

L'article 5 est adopté.

Article 39—*Maintien en vigueur des conditions*

Le président: Nous en sommes maintenant à l'article 39. Je ne me souviens pas vraiment pourquoi nous l'avons reporté. Aucun amendement n'a été proposé à ce sujet. Voyons un peu. L'article a fait l'objet d'une discussion générale.

Mme Coppins: Je crois qu'il est relié à la question de la participation du personnel des députés.

Le président: C'est exact.

M. Cassidy: Le personnel des députés?

Mme Coppins: Vous avez reporté un certain nombre d'articles au départ car vous vouliez vous renseigner sur la participation du personnel des députés. C'était je crois un de ces articles.

Le président: En passant, monsieur Cassidy, vous étiez d'avis je crois qu'il y avait corrélation entre cet article et un ou deux autres.

M. Cassidy: Je crois, monsieur le président, que nous devrions voter au sujet de cet article.

Le président: Oui, nous devons le faire.

M. Cassidy: Je vote contre l'article, mais je ne sais pas comment M^{me} Coppins votera.

La raison pour laquelle nous avons reporté cet article, c'est qu'on avait prétendu qu'il y avait deux façons de résoudre la question d'un contrat entre les parties. On pouvait le faire, d'une part, en négociant un règlement, en signant une convention collective, ou d'autre part, par arbitrage. Etant donné que cet article ne le mentionne pas, il ne donne pas et ne reconnaît pas à l'employé le droit de faire grève. Nous en avons longuement discuté.

Je pourrais vous faire un long discours à ce sujet, mais je ne vais pas le faire. À cause des discussions qu'on a eues en deuxième lecture et de celles que nous avons eues précédemment en Comité, et aussi des mémoires qui ont été déposés, les membres du Comité savent quelles sont mes opinions à ce sujet et ce que désire mon parti.

Je demanderais donc aux membres du Comité de voter pour supprimer cet article. S'il est supprimé, nous savons tous qu'il nous faudra prendre les mesures nécessaires pour le remplacer. Mais en le remplaçant, il faudrait, à mon avis, faire en sorte que le droit de grève soit reconnu.

L'article 39 est adopté.

Article 43—*Délai d'application*

[Text]

The Chairman: If I remember correctly, Mr. Cassidy, it was basically the same argument, was it not?

Mr. Cassidy: No, Mr. Chairman, it was a different question that was raised. The words I have circled here are:

subject to the appropriation by or under the authority of Parliament of any moneys that may be required therefor

Ms Coppins: I think we had a ruling on that.

Mr. Cassidy: I think we had a ruling on that, Mr. Chairman, from Mr. McCormick or from Mr. Johnson, or at least some comments on that question.

It is particularly because of the fact that again the House of Commons has a different environment than the Public Service generally, and therefore a provision that might have been appropriate in the Public Service Staff Relations Act is perhaps more questionable here. Perhaps some slightly different treatment might be required here.

The Chairman: All right. Any other comments? Ms Coppins.

Ms Coppins: I just have a question. I think the reason this was originally stood down was because of the confusion now...

• 1130

Theoretically, if Parliament were bankrupt, financially rather than intellectually, it could pass a law rescinding Bill C-45 as an act. Therefore, what is the purpose of having this little subsection in there when if it wanted to—let us say it could not afford to pay the employees—it could just suspend the whole act? I am just not sure what the actual function of this particular subsection would be.

Mr. Peter Johnson (General Counsel, Legislation, Department of Justice): The provision just recognizes that Parliament has the ultimate authority over the appropriation of moneys and the collective agreement will not supercede it.

Ms Coppins: I think that is given. It is an understood in the sense that Parliament would always have the right to revoke any collective agreement or anything. It seems to me that Parliament, because it creates an act, has the right to revoke an act. I am not sure there is any need for this. Has it ever been utilized? It is similar to the Public Service Staff Relations Act, but has it ever been utilized?

Mr. John McCormick (General Counsel, Public Service Staff Relations Board): There has never been a problem in so far as the appropriation of money is concerned. The only problems that have occurred were with respect to the provision for the implementation within 90 days.

Ms Coppins: When the six and five program was introduced, the government did not go under this particular authority. They could have argued subject to subsection 43.(1) that they did not have money and therefore they were reducing it.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): They were never challenged.

[Translation]

Le président: Si je me souviens bien, monsieur Cassidy, vous aviez invoqué fondamentalement le même argument, n'est-ce pas?

M. Cassidy: Non, monsieur le président, j'avais soulevé une question tout à fait différente. J'ai encerclé les mots ici:

sous réserve de l'affectation, par le Parlement ou son autorité, des crédits nécessaires,

Mme Coppins: Je crois qu'il y a eu décision à ce sujet.

M. Cassidy: Monsieur le président, M. McCormick ou M. Johnson ont rendu une décision à ce sujet, ou du moins ils ont fait certaines remarques.

Il s'agit là encore du fait que la Chambre des communes se trouve dans un milieu différent de celui de la Fonction publique, et que par conséquent une disposition qui aurait pu être convenable dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pourrait être discutée ici. Il faudrait peut-être la traiter de façon légèrement différente ici.

Le président: Très bien. Avez-vous d'autres remarques? Madame Coppins.

Mme Coppins: Je n'ai qu'une question. La raison pour laquelle l'article a été reporté initialement, c'est qu'il y avait confusion...

En théorie, si le Parlement était en faillite, financièrement plutôt qu'intellectuellement, il pourrait adopter une loi pour annuler le projet de loi C-45 en tant que loi. Par conséquent, pourquoi ce paragraphe alors que, s'il le désire—disons qu'il ne peut payer ses employés—il peut simplement suspendre l'application de la loi? Je ne sais vraiment pas à quoi sert ce paragraphe.

M. Peter Johnson (avocat général, Section de la législation, ministère de la Justice): La disposition reconnaît que le Parlement a un pouvoir fondamental en matière d'affectation des fonds et la convention collective n'a pas préséance.

Mme Coppins: Cela s'entend. Dans ce sens, le Parlement aurait toujours le droit d'annuler une convention collective par exemple. Il me semble que le Parlement, vu qu'il vote une loi, a le droit de l'abroger. Je ne suis pas certaine qu'on ait besoin de ce paragraphe. Est-ce qu'on l'a jamais invoqué? C'est semblable à la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique, mais s'en est-on servi?

M. John McCormick (avocat général, Commission des relations de travail de la Fonction publique): Il n'y a jamais eu de problèmes pour ce qui est de l'affectation des fonds. Les seules difficultés qui se sont posées concernaient la mise en vigueur dans les 90 jours.

Mme Coppins: Lorsque le programme 6 et 5 a été adopté, le gouvernement n'a pas en recours à ce pouvoir. Il aurait pu prétendre, en vertu du paragraphe 43.(1), qu'il n'avait pas d'argent et que, par conséquent, il voulait des réductions.

M. Turner (Ottawa—Carleton): On n'a jamais contesté son droit de le faire.

[Texte]

Ms Copps: I guess the Hill people did not have bargaining rights, but the PSSRA . . . They basically just revoked their collective bargaining rights.

Mr Turner (Ottawa—Carleton): They should have challenged it in court.

Ms Copps: In any case, all I am saying is that when they had that route available, the route they chose to go was to revoke the act as opposed to utilizing a rather obscure subsection, the usage of which has not really been substantiated in terms of need. If you have never used it, what is it there for? I do not know.

Mr. McCormick: I am not sure.

Mrs. Mailly: There are a lot of clauses in a lot of laws that are not used. They are there for protection.

Ms Copps: I do not want to spend a lot of time arguing about this but in a way the onus on Parliament is much greater to take a stand when you have to actually revoke the whole act as opposed to invoking a very small subsection which allows Parliament to get around the political consequences of its actions in a more direct way. For example, if they had invoked six and five and used the right under subclause 43.(1), it would have been more heinous, I think.

Mr. Lewis: I think politically they felt they had to do it that way, Sheila.

Ms Copps: Yes, that is what I am saying. Normally if they were going to take such a drastic step they would do it through revoking the act as opposed to some little subsection. It just seems a bit redundant.

Mr. Lewis: They did it for Crown corporations and everything.

The Chairman: Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: I think Mr. Turner is right. It is a technical protection of Parliament, which I do not believe is particularly necessary. We know that with the precedent of six and five, Parliament does have the right to step in and rescind a collective agreement unilaterally, because that is essentially what happened with all the collective agreements under the former government.

I still do not think it should be in there. Having recorded that objection, I suppose we should move on, Mr. Chairman, because it is a technicality in the sense that if Parliament decides to pass a law rather than to cut an appropriation, there is not much that the employees of Parliament can do.

The Chairman: I agree with all of you this time.

Clause 43 agreed to.

On clause 46—*Provisions applicable to resolution of dispute*

The Chairman: Mr. Cassidy, do we have an amendment from you on that one? We are not going to object to it, so . . .

[Traduction]

Mme Copps: Je crois que les gens de la Colline n'avait pas le droit de négocier, mais que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique . . . on a simplement annulé leur droit à la négociation collective.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ils auraient dû contester cela devant les tribunaux.

Mme Copps: De toute façon, je dis simplement que, lorsque le choix s'offrait au gouvernement, il a choisi d'annuler la loi plutôt que d'invoquer un paragraphe plutôt obscure. On n'a jamais prouvé que son utilisation était nécessaire. Si on ne l'a jamais invoqué, pourquoi existe-t-il? Je ne sais pas.

M. McCormick: Je n'en suis pas sûr.

Mme Mailly: Il y a beaucoup d'articles dans beaucoup de lois qui ne sont pas utilisés. Ils existent comme protection.

Mme Copps: Je ne veux pas prolonger le débat à ce sujet, mais il est plus difficile pour le Parlement de décider d'annuler une loi plutôt que d'invoquer un petit paragraphe qui lui permet de contourner les conséquences politiques de ses actions. Si, par exemple, le gouvernement avait invoqué la formule 6 et 5 et utilisé le droit prévu au paragraphe 43.(1), cela s'aurait été plus odieux, à mon avis.

M. Lewis: Je crois que, politiquement, le gouvernement était d'avis qu'il fallait agir de cette façon, Sheila.

Mme Copps: Oui, c'est bien ce que je dis. Si normalement le gouvernement doit prendre une mesure grave, il le ferait en annulant une loi plutôt qu'en invoquant un petit paragraphe. Il me semble quelque peu superflu.

M. Lewis: Le gouvernement l'a fait pour les sociétés de la Couronne et tout le reste.

Le président: Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Je crois que M. Turner a raison. Il s'agit d'une protection technique pour le Parlement, mais je ne crois pas que ce soit particulièrement nécessaire. Nous connaissons le précédent qui a créé la formule 6 et 5. Le Parlement avait le droit d'intervenir et d'annuler unilatéralement une convention collective, et c'est fondamentalement ce qui s'est passé pour les conventions collectives signées sous l'ancien gouvernement.

Je ne crois quand même pas que ce paragraphe devrait rester. J'ai indiqué mon opposition et je suppose que nous pouvons poursuivre, monsieur le président, étant donné qu'il s'agit d'une question technique et que, si le Parlement décide d'adopter une loi plutôt que de supprimer des crédits, des employés du Parlement ne peuvent pas faire grand-chose.

Le président: Je suis d'accord avec vous cette fois-ci.

L'article 43 est adopté.

Article 46—*Dispositions applicables.*

Le président: Monsieur Cassidy, nous avez-vous remis un amendement à ce sujet? Nous n'allons pas nous y opposer, par conséquent . . .

[Text]

Mr. Cassidy: I am sorry, I do not believe there is an amendment, Mr. Chairman. I think the—

• 1135

The Chairman: Oh, I see. Yes. Just a minute, Mr. Cassidy. I am getting a little light here. Actually paragraph (b) refers to the long amendment you put into clause 61, which we did rule out of order. So we would have some difficulty with it. However, I think in the interests of going ahead, perhaps if you would like to speak to it, and then we can discuss it.

Mr. Cassidy: I had better find the amendment, Mr. Chairman.

The Chairman: It is on page 13 of the group.

Mr. Cassidy: Okay.

Ms Copps: It is conciliation and arbitration. I think that was stood down when you had to leave the other night.

Mr. Cassidy: That is correct, yes. Mr. Chairman, this is part of a series of five or four linked amendments which would essentially ensure that there is a right to strike for employees of the House of Commons. We recognize that it will not apply to every employee, just as it does not apply to every employee of the Government of Canada, because there are certain employees in essential occupations who are restrained from exercising the right to strike. That was the purpose of this particular substitution, and as members know, there is a two-track process in the Public Service. We are trying to give bargaining rights to employees of the House of Commons as comparable as possible to the Public Service. Therefore, I would hope that this amendment would be accepted and therefore, that the right to strike—albeit it in somewhat limited circumstances—would therefore be opened up to employees of the House of Commons.

The Chairman: Technically, Mr. Cassidy, you should have prefaced your remark by moving the amendment.

Mr. Cassidy: I move the amendment, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. We have the amendment. I was being just a little bit light. I have given you access to the ruling that I intend to read, Mr. Cassidy. It has to do with . . .

. . . if the process for a resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is by referral thereof to a conciliation board, Section 61.(1) to 61.(12) apply to the resolution of the dispute.

This is what you have written here. Since the bill does not provide for the establishment of a conciliation board to resolve disputes, and your amendment does, I have no choice—but again, regrettably—to rule the amendment out of order, as going beyond the scope of the bill.

[Translation]

M. Cassidy: Excusez-moi, je ne crois pas avoir un amendement, monsieur le président. Je crois . . .

Le président: Oh, je vois. Oui. Un instant monsieur Cassidy. Je commence à comprendre. En réalité, b) a trait au long amendement que vous avez déposé au sujet de l'article 61, amendement que nous avons déclaré irrecevable. Par conséquent, cela nous pose des problèmes. Toutefois, afin que nous puissions poursuivre, vous pourriez peut-être nous dire quelques mots et nous pourrions ensuite en discuter.

M. Cassidy: Il me faut d'abord trouver l'amendement monsieur le président.

Le président: C'est à la page 13 dans la série des amendements.

M. Cassidy: Très bien.

Mme Copps: Il s'agit de la conciliation et de l'arbitrage. La motion a été réservée lorsque vous avez dû nous quitter l'autre soir.

M. Cassidy: C'est exact. Monsieur le président, cet amendement fait partie d'une série de cinq ou quatre amendements qui sont liés et qui visent essentiellement à garantir que les employés de la Chambre des communes aient le droit de grève. Nous savons que cela ne peut s'appliquer à tous les employés, de la même façon que cela ne s'applique pas à tous les employés du gouvernement du Canada, car certains employés occupent des postes essentiels et ne peuvent exercer leur droit de grève. C'était le but de cet amendement et comme les député le savent, il y a une double procédure à la Fonction publique. Nous essayons de donner aux employés de la Chambre des communes des droits à la négociation comparables, autant que possible, à ceux des employés de la Fonction publique. Par conséquent, j'espérais que cet amendement soit accepté et que le droit de grève—même si les circonstances sont quelque peu restreintes—soit accordé aux employés de la Chambre des communes.

Le président: Sur le plan technique, monsieur Cassidy, vous auriez dû d'abord proposer l'amendement et faire ensuite vos remarques.

M. Cassidy: Je propose cet amendement monsieur le président.

Le président: Je vous remercie. Nous avons l'amendement. J'ai été un peu léger; je vous ai fait connaître ma décision que j'ai l'intention de lire, monsieur Cassidy. Il s'agit . . .

. . . si la procédure pour résoudre un différend au sein des unités de négociation se fait par présentation à une commission de conciliation, les paragraphes 61.(1) à 61.(2) peuvent s'appliquer pour résoudre des différends.

C'est bien ce que vous avez écrit ici. Etant donné que le projet de loi ne prévoit pas la création d'une commission de conciliation pour résoudre les différends, mais que votre amendement le prévoit, je n'ai pas le choix—là encore, je le regrette,—je dois déclarer votre amendement irrecevable, étant donné qu'il déborde le cadre du projet de loi.

[Texte]

Mr. Cassidy: Well, I regret the ruling, Mr. Chairman. I think if we had a vote right now, and I challenged your ruling, the government members would consistently stay with their position. It may be wrong; that is my opinion. I simply record my dissent. I will withdraw my amendment, and we can move to a vote on clause 46.

The Chairman: Thank you.

Mr. Cassidy: For the reasons I have given and the fact that clauses 50 to 61 do not provide for the right to strike, I will oppose clause 46.

The Chairman: You would need unanimous consent. I assume you have unanimous consent to withdraw.

Motion withdrawn

Clause 46 agreed to

On clause 52—*Matters constituting terms of reference*

The Chairman: We have no amendments.

Mr. Cassidy: I think there was a good reason in that case, Mr. Chairman. It is just that we have forgotten what the reason was.

Ms Copps: That was when you were away or something.

Mr. Cassidy: There was an amendment on Clause 55, Mr. Chairman.

The Chairman: That is the reason, because if I recall correctly, Miss Copps brought that up, because it is subject to clause 55, and there were amendments on clause 55 which have now been dealt with, and the clause has now carried. Therefore, I would assume the objections have been covered.

Mr. Cassidy: Oh, I see. Yes, this was referred to the amendment.

Ms Copps: Okay, so it has been dealt with. Let us go.

Clause 52 agreed to

On clause 59—*Implementation of awards*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, clause 59 is subject to the appropriation of or under the authority of Parliament. The point was raised. We have already had a discussion on it, and I do not see any need to delay any further the . . .

Clause 59 agreed to

• 1140

On clause 63—*Reference of grievance to adjudication*

The Chairman: If I recall correctly there were three amendments. We dealt with Miss Copps' amendment and we dealt with the first government amendment. Now we have a second amendment from the government.

Mr. Lewis: Who is doing it?

Ms Copps: There was an amendment to the amendment. That is where I left last night.

The Chairman: That is right.

[Traduction]

M. Cassidy: Eh bien je regrette cette décision, monsieur le président. Si nous votons, et je remets en question votre décision, les députés du gouvernement vont toujours rester sur leur position. Et ce n'est pas le cas, mais c'est mon avis. Je voudrais simplement souligner que je ne suis pas d'accord. Je retire mon amendement et nous pouvons voter au sujet de l'article 46.

Le président: Je vous remercie.

M. Cassidy: Voilà la raison que j'ai déjà fournie et le fait que les articles 50 à 61 ne prévoient pas le droit de grève, je m'opposerais à l'article 46.

Le président: Il nous faudrait le consentement unanime. Je suppose que nous l'avons pour retirer la motion.

La motion est retirée

L'article 46 est adopté

Article 52—*Objet du mandat*

Le président: Nous n'avons pas d'amendement.

M. Cassidy: Et pour de bonnes raisons, cette fois-ci, monsieur le président. Cependant, nous avons oublié pourquoi.

Mme Copps: Je pense que vous étiez absent ou c'est peut-être pour une autre raison.

M. Cassidy: Il y a bien un amendement à l'article 55 monsieur le président.

Le président: C'est la raison pour laquelle M^{me} Copps a soulevé la question, si je me souviens bien, c'est que l'article 52 dépendait de l'article 55, les amendements à l'article 55 ont été déposés et l'article est maintenant adopté. Par conséquent, on a tenu compte de vos objections.

M. Cassidy: Je vois. Oui, on avait fait référence aux amendements.

Mme Copps: Très bien, c'est donc terminé. Poursuivons.

L'article 52 est adopté

Article 59—*Mise en œuvre des décisions arbitrales*

M. Cassidy: Monsieur le président, l'article 59 mentionne sous réserve de l'affectation ou sous l'autorité du Parlement. La question a été soulevée. Nous en avons déjà beaucoup discuté, et je ne vois pas la nécessité de retarder davantage . . .

L'article 59 est adopté

Article 63—*Renvoi à l'arbitrage des griefs*

Le président: Si je me souviens bien nous avons trois amendements. Nous avons étudié l'amendement de M^{me} Copps et le premier amendement du gouvernement. Nous avons maintenant un deuxième amendement du gouvernement.

M. Lewis: Qui doit le présenter?

Mme Copps: Il y avait un sous-amendement à l'amendement. C'est à ce moment-là que j'ai quitté hier soir.

Le président: C'est exact.

[Text]

Ms Coppins: But it was quite well discussed last night, was it not?

The Chairman: Yes. All I need is a motion on the amendment and then we will vote on it.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I am just—

The Chairman: Unless you want to . . . let me get the motion on the table for you.

Mr. Cassidy: I do not want to lose access to subclause 63.(2). I have already talked to Mr. Lewis a bit about this. There are two or three questions which it seems to me are outstanding and do have some potential for still getting resolved by this committee and it is only down to a couple of questions. If I can talk about them, perhaps this is not necessarily the priority I will put on them.

The first question, and we did discuss this at some length, is whether or not an employee can take a grievance, can lodge a grievance if the employee lacks the consent of the union. That was covered in clause 62. Members may recall that Madam Mailly raised some questions about that, but then I have forgotten whether there was a vote or not. But it was accepted that whether or not the union agreed, if an employee in a bargaining unit wanted to lodge a grievance, they should be able to do so.

The second question was: If an employee wants to take a grievance to adjudication and they are members of a bargaining unit, then under what circumstances should the employee be able to take a grievance to adjudication? When clause 63 was drafted, subclause 63.(2), if you refer to line 16 it says that if it is a grievance relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award, then if it is that kind of a grievance you cannot take it to adjudication unless the bargaining agent approves and will represent the employee in the adjudication.

Now, yesterday or the day before we passed a government amendment to subclause 63.(1) which said that in addition to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award, there is going to be the right to adjudication for disciplinary action, termination, demotion, staffing actions and classification. In other words, there has been a significant enlargement of what can be referred to adjudication.

However, subclause (2) of clause 63 still limits the requirement to consent, as far as an employee of a bargaining unit is concerned, to an issue relating to the contract or an arbitral award. Maybe Mr. Lewis can comment on this because it seems to me that if in fact we do not want to put the union into a very difficult situation, where it may get landed with bills for arbitration on issues which if it had been consulted it would have told the employee that he or she was out to lunch, or where it was consulted and it told the employee that he or she was out to lunch but the employee insisted on going on to arbitration. Under those circumstances, I have real questions about leaving the thing as it stands.

[Translation]

Mme Coppins: On a très bien débattu la question hier soir n'est-ce pas?

Le président: Oui. Tout ce qu'il me faut c'est une motion au sujet de l'amendement et nous pourrions ensuite prendre le vote.

M. Cassidy: Monsieur le président, je voudrais simplement . . .

Le président: À moins que vous vouliez . . . laissez-moi d'abord mettre la motion en discussion en votre nom.

M Cassidy: Je ne voudrais pas perdre accès au paragraphe 63.(2). J'en ai déjà un peu discuté avec M. Lewis. Il y a à mon avis deux ou trois questions qui ressortent et qui pourraient être résolues par le Comité, de fait, il n'en reste que quelques unes. Si vous me permettez de prendre la parole à ce sujet, ce n'est peut-être pas nécessairement la priorité que je leur accorderais.

Au sujet de la première question, et nous en avons discuté longuement, à savoir si oui ou non un employé peut faire un grief, peut déposer un grief si l'employé n'a pas le consentement du syndicat. Nous en avons parlé lors de l'examen de l'article 62. Les députés se souviendront que M^{me} Mailly avait soulevé quelques questions à ce sujet, mais j'ai oublié si nous avons ou non pris le vote. On avait accepté, que le syndicat accepte ou non, qu'un employé de l'unité de négociation qui veut déposer un grief puisse le faire.

Voici la deuxième question: si un employé désire déposer un grief en arbitrage et qu'il fait partie d'une unité de négociation, dans quelles circonstances pourrait-il porter ce grief en arbitrage? Lorsque l'article 63 a été rédigé, le paragraphe 63.(2) ou si vous préférez la ligne 13 du paragraphe 2 où il y a renvoi à l'alinéa 1(a) qui stipule: l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une clause d'une convention collective ou de dispositifs d'une décision arbitrale, c'est donc ce genre de grief qu'on ne peut renvoyer à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur soit d'accord et qu'il représentera l'employé à l'arbitrage.

Nous avons hier adopté un amendement du gouvernement au paragraphe 63.(1) qui prévoyait qu'en plus de l'interprétation ou de l'application d'une clause d'une convention collective ou de dispositifs d'une décision arbitrale, l'employé aura droit à l'arbitrage pour une mesure disciplinaire, les révocations, la rétrogradation, des mesures de dotation en personnel et la classification. Autrement dit, on a ajouté de façon importante des motifs de renvoi à l'arbitrage.

Cependant, le paragraphe (2) de l'article 3 limite toujours cette exigence à l'approbation de l'agent négociateur, dans le cas d'un employé d'une unité de négociation, pour une question relative à une convention ou à une décision arbitrale. M. Lewis peut peut-être nous dire ce qu'il en pense car il me semble que le syndicat serait dans une position très difficile n'ayant été consulté, il avait déconseillé l'arbitrage légal ou si l'employé avait cependant insisté pour se rendre à l'arbitrage. Dans ce cas, je me demande vraiment si on devrait laisser les choses telles qu'elles sont.

[Texte]

• 1145

If it is the view of the government that under any circumstances an employee in a bargaining unit should have a right, if they feel aggrieved, to take a dismissal to arbitration, I would not be opposed to that, because dismissal is the ultimate penalty. You cannot get your record clean or go back and fight. You are out the door. Therefore if you want to broaden the requirement for union consent to disciplinary action, demotion, classification, and staffing, but leave it that the employee can go to adjudication on a dismissal regardless if whether the union agrees or not, I would be open to some kind of middle ground; some discussion of that. But I would like to suggest that this one should be seriously looked at.

Ms Copps: On a point of order, unless I am missing something, if you look at subclause 63.(2), which is the one you are arguing against now, the provision for the approval of the bargaining unit is built into 63.(2). So what are you suggesting should be changed?

Mr. Cassidy: The problem is that if an employee wants to grieve a staffing action, for example—

Ms Copps: I understand, because we went through that whole argument yesterday, and you voted with the government against me. I understand the issue. But subclause 63.(2) does deal with the involvement of the bargaining unit. So if you want to introduce it, perhaps it should be in another clause. Subclause 63.2 suggests that an employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement signifies in a prescribed manner . . . so that is following along with what I had been seeking yesterday.

Mr. Cassidy: But surely the problem is that this only relates to grievances that relate to the interpretation—

Ms Copps: I understand that, and we went through that yesterday in another amendment.

Mr. Cassidy: I am not sure we voted on it, but if we have—

Ms Copps: We voted on it, because you voted against me and with the government. It was the same argument yesterday.

Mr. Cassidy: In that case I may have made a mistake. I would certainly not have intended to leave the unions liable to represent or pay for an employee when the employee is just out to lunch. I think that is part of responsible administration of contract as well.

Mr. Lewis: I think it was our intention to leave it so if they wanted to take that step themselves and the union said no, we are not going to go along with you, the employee had the right to take that step himself. That was the whole intent.

Ms Copps: But there was definitely some confusion about it. And this is the general principle, not relating to subclause

[Traduction]

Si le gouvernement estime que, dans toutes que dans toutes les circonstances, les employés d'une unité de négociation jouissent de certains droits et au cas où ces employés ont un grief à présenter dans le cas d'un renvoi à soumettre à l'arbitrage, je ne m'y opposerais pas. En effet le renvoi est la peine ultime. Il est impossible dans les cas de renvoi, de s'expliquer, de se battre contre la décision. Par conséquent, si vous voulez élargir les exigences afin de permettre au syndicat d'être d'accord dans les cas d'action disciplinaire, de rétrogradation, de classification et de dotation et si l'employé peut soumettre son cas à l'arbitrage en cas de renvoi, que le syndicat soit d'accord ou non, je serais prêt à accepter un juste milieu. Nous pourrions en discuter. Cependant, il faudrait étudier la question sérieusement.

Mme Copps: J'invoque le règlement. À moins qu'il y ait quelque chose que je ne comprends pas, le paragraphe 63.(2) prévoit précisément l'approbation de l'agent négociateur. Quel changement proposez-vous alors?

M. Cassidy: Le problème est que si un employé veut présenter un grief concernant une mesure de dotation par exemple . . .

Mme Copps: Je comprends, nous avons passé tout cela en revue hier et vous avez voté avec le gouvernement contre moi. Je comprends la question, cependant le paragraphe 63.(2) porte précisément sur la participation de l'agent négociateur. Par conséquent, si vous voulez présenter une telle disposition, il faudrait le faire dans un autre article. En effet, le paragraphe 63.(2) prévoit qu'un employé ne peut renvoyer un grief à l'arbitrage sans l'approbation de son agent négociateur, tout cela étant fait dans les formes prescrites . . . Par conséquent, cela se rapporte très directement à la proposition que je voulais voir adopter hier.

M. Cassidy: Mais pourtant, le problème est que ces dispositions ne s'appliquent que dans les cas des griefs qui se rapportent à l'interprétation . . .

Mme Copps: Je comprends cela, et nous avons étudié cette question hier au cours d'un autre amendement.

M. Cassidy: Je ne suis pas sûr que nous l'ayons adopté, mais si tel est le cas . . .

Mme Copps: Nous l'avons bel et bien adopté, et vous avez voté contre moi, et avec le gouvernement. Il s'agissait exactement du même argument hier.

M. Cassidy: Dans ce cas, j'ai peut-être fait une erreur. Je ne voudrais certainement pas que les syndicats soient responsables de représenter un employé ou de payer pour celui-ci lorsque celui-ci est simplement allé manger. Cela fait partie de l'application raisonnable du contrat.

M. Lewis: Nous voulions prévoir ceci: Si les employés voulaient prendre de telles dispositions et que le syndicat refusait de les appuyer, l'employé aurait quand même le droit de présenter son grief. C'était là l'intention de l'article.

Mme Copps: Mais celui-ci est certainement confus. Il s'agit d'un principe général qui ne se rapporte pas au paragraphe

[Text]

63.(2). The reason there was some confusion about it is that it was never clarified. If an action commenced with the bargaining agent and employee, and at some point the bargaining agent decided that this was going nowhere and wanted to cease, and the employee proceeded, according to the bill it is still rather unclear who pays.

However, it was suggested that they will follow the same procedure as they follow for the Public Service Staff Relations Board, that if it is not a contractual discussion, in which the bargaining agent must be involved, then it has been the practice of the board that the cost be absorbed by the board. I think we went through that discussion yesterday. It was a general principle, but it was not enshrined, and there was some confusion in the actual legislation. If I am correct, that is the interpretation that came out yesterday.

Mr. McCormick: It is the costs not only of a contract interpretation grievance but also of a disciplinary grievance that are absorbed by the board under the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Cassidy: My problem with that, though, is that oddly enough the grievances where the union consent is required are the grievances which are heard by the board and where therefore if the practice continues there will be no cost to the employee representative or the employee for adjudication of a grievance that relates to interpretation of the contract. Where, however, it is the single arbitrator with respect to paragraphs (d), (e), and (f) ... that is a single arbitrator who is not a member of the board, and therefore costs will be incurred, in the sense that a cheque will be paid; rather than using an adjudicator, who obviously costs money but is a member of the board and therefore you do not have to pay for them directly. Therefore, oddly enough, the union consent is required for grievances which do not cost money to handle but the union consent is not required for grievances which do cost money to consider.

• 1150

Mr. Lewis: So we are giving the employee that ultimate right.

The Chairman: Mr. Lewis, can you answer this one?

Mr. Lewis: We have to leave it open to the employee, so that even if he or she feels abandoned by their union, they can take that step themselves. I think it is important.

The Chairman: That is the point Mrs. Mailly made yesterday quite clearly.

Ms Copps: The problem you are running into is still the other one of interpretation, where the union and the employee at some point may decide to go ahead with one of the areas which is not absorbed cost-wise by the board.

If the employee decided to go ahead with the bargaining agent and at some point in the process the bargaining agent

[Translation]

63.(2). La raison de cette confusion est que les choses n'ont jamais été clarifiées. Si l'initiative est prise par l'agent négociateur et l'employé et qu'à un moment ou l'autre cet agent décide que les choses n'avancent pas et qu'il veut se désolidariser de l'employé, alors que celui-ci veut continuer, le projet de loi ne précise pas qui devra payer.

On a dit que l'on appliquerait les mêmes méthodes que celles qui s'appliquent à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et que dans les cas où il ne s'agit pas de discussion portant sur les clauses du contrat, discussion à laquelle l'agent négociateur doit participer, alors c'est la Commission qui assume les frais. Je crois que nous avons discuté de cette question hier. Il s'agit là d'un principe général, mais qui n'est pas inscrit dans la loi, d'où la confusion dans le projet de loi à l'étude. Si je ne me trompe, c'est comme cela qu'on avait interprété les choses hier.

M. McCormick: Au termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique la Commission doit assumer les coûts non seulement d'un grief portant sur l'interprétation du contrat mais également de tout grief portant sur des sanctions.

M. Cassidy: Mon problème est le suivant: Il est assez étrange que les griefs pour lesquels le syndicat doit être d'accord sont précisément ceux qui sont entendus par la Commission et, s'il n'y a pas de changement à la pratique actuelle, le représentant de l'employé ou l'employé n'assume pas les frais. Il s'agit de griefs portant sur l'interprétation des clauses de contrat. Cependant, lorsque l'arbitre n'est pas membre de la Commission, cela implique certains coûts. Il est donc étrange que l'approbation de l'agent négociateur soit requise dans le cas de griefs qui n'impliquent aucune dépense alors que celle-ci est nécessaire dans le cas d'arbitrage impliquant des coûts directs à l'employé.

M. Lewis: En fait, nous donnons à l'employé ce droit ultime.

Le président: M. Lewis, pourriez-vous répondre à cette question.

M. Lewis: C'est une possibilité que nous voulons offrir à l'employé: si il ou elle se sent abandonné par son syndicat, il est possible pour l'employé ou l'employée de prendre de telles dispositions. C'est à mon avis important.

Le président: C'est là l'argument que M^{me} Mailly a défendu hier très clairement.

Mme Copps: L'autre problème en est un d'interprétation, où le syndicat et l'employé peuvent décider de donner suite dans un des cas dont le coût n'est pas absorbé par la commission.

Si l'employé décidait de présenter un grief avec son agent négociateur et qu'au cours du processus l'agent décide de se

[*Texte*]

pulled out, this bill leaves it unclear as to who pays the bill, because it says they are split between the two parties.

Mr. Lewis: Oh, I see. At the pull-out point?

Ms Copps: Once the bargaining agent pulls out, the costs are assessed against the two parties. But given that the one party may in the beginning be the bargaining agent and further on, it may be the employee alone, is the cost . . . ? No. The employee would be probably be in a good position to say the bargaining agent should pay, and the bargaining should say the employee should pay. It could be rather confusing.

The Chairman: Mr. McCormick, could you settle that one?

Mr. McCormick: I am not sure I can settle it, Mr. Chairman--perhaps explain it.

The Chairman: Interpret it then.

Mr. McCormick: The fact that the reference in the amendment to the cost being borne equally by the parties . . . would it be the individual griever and the employer concerned? It would not be the bargaining agent, because the grievance is that of the individual employee.

Ms Copps: Okay, that may solve the problem in terms of confusion, but it still seems to me—and I think it was a point made yesterday—that given the potential for very excessive costs, it might be rather prohibitive for the employee. If the costs are borne equally by the employee and the employer, who pays the employer?

In other words, if somebody has a grievance against the Parliamentary Librarian, Mr. Spicer does not pay. It is the Library, presumably. However, from the point of the view of the employee, it is John Doe who has to pay the costs. And in this sense it is a bit of a disincentive to the employee, is it not? That is why in the past the PSSRB adopted the other option of having the PSSRB absorb the costs in the other areas that were subject to adjudication.

The Chairman: What we are on now . . . I think your question has been answered.

Ms Copps: It has nothing to do with that.

The Chairman: Your question has been answered, Ms Copps. What we are on now is a general discussion on clause 63, prior to having the government bring in their second amendment. Mr. Cassidy, you instigated the discussion.

Mr. Cassidy: I am sorry. I missed that, Mr. Chairman.

The Chairman: I am saying what we are on now is a general discussion on clause 63 that you instigated. Have you any other comments on clause 63 before we bring in the amendment?

[*Traduction*]

retirer, le projet de loi ne précise pas qui paye la note, en fait on indique que celle-ci est divisée entre les deux parties.

M. Lewis: Je vois. Vous voulez parler du moment où l'agent pourrait se retirer?

Mme Copps: Une fois que l'agent négociateur se retire, les coûts incombent aux deux parties. Au début, les deux parties représentent l'agent négociateur et l'employé, mais si ce premier se retire, le coût . . . ? L'employé se trouvait sans doute dans une situation où il pourrait facilement dire que c'est à l'agent de payer et à l'agent de dire que les frais incombent à l'employé. La confusion règne en d'autres termes.

Le président: M. McCormick, pourriez-vous régler cette question?

M. McCormick: Je ne suis pas sûr de pouvoir la régler monsieur le président je pourrais peut-être l'expliquer.

Le président: Donnez-nous votre interprétation.

M. McCormick: Dans l'amendement, on précise que le coût doit être partagé également par les parties . . . s'agit-il de la personne présente sur le grief et de l'employeur? Il ne pourrait s'agir de l'agent négociateur puisque le grief serait présenté par l'employé seul.

Mme Copps: Très bien, cela pourrait dissiper la confusion, mais il me semble quand même . . . et je crois que l'argument a été soulevé hier . . . qu'étant donné la possibilité que les frais puissent être excessifs, l'employé pourrait peut-être ne pas se lancer dans une telle entreprise. Si les coûts sont partagés également par l'employeur et l'employé qui paye l'employeur?

En d'autres termes, si quelqu'un présente un grief contre le bibliothécaire parlementaire, M. Spicer ne paye pas. C'est la bibliothèque du Parlement qui paye, je suppose. Cependant, du point de vue de l'employé, c'est lui qui doit payer les frais. C'est peut-être inciter celui-ci à ne pas présenter de grief n'est-ce pas? C'est la raison pour laquelle dans le passé la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a adopté l'autre option qui était que la Commission elle-même assumait les frais dans les autres domaines qui étaient soumis à l'arbitrage.

Le président: À l'heure actuelle, nous étudions . . . Je crois que l'on a répondu à votre question.

Mme Copps: Cela n'a rien à voir avec cela.

Le président: On a répondu à votre question M^{me} Copps. Nous procédons maintenant à une discussion générale sur l'article 63 avant que le gouvernement ne présente son deuxième amendement. M. Cassidy, vous avez amorcé la discussion.

M. Cassidy: Je m'excuse, je n'ai pas suivi monsieur le président.

Le président: Je dit que nous en sommes à une discussion d'ordre générale sur l'article 63 et que c'est vous qui avez amorcé la discussion. Avez-vous d'autres commentaires sur cet article avant que nous ne proposons l'amendement?

[Text]

Mr. Cassidy: Yes I do, Mr. Chairman. What I am hearing from the government is that regardless of whether I have made convincing arguments or not, they do not yet feel themselves convinced by those arguments. Is that right?

Mr. Lewis: Yes.

Mr. Cassidy: Okay. Well, let me turn to the second issue, Mr. Chairman, which I have also raised with Mr. Lewis, which is this: We said when we started, and the government said when it started, that within a number of constraints, the effort would be made to put House of Commons employees on the same footing with relation to bargaining rights as members of the Public Service. This has been offered as a reason in a number of instances for not accepting amendments coming from the opposition parties on the grounds that if the PSSRA is improved in that direction, then this would be done for these employees.

When it comes to the questions of staffing actions and classification, there is real discrimination here, and I think this is still the place to raise it. The government's amendment to subclause 63.(1) provides for adjudication, and the adjudication will be by an outside arbitrator on staffing actions and on classification, or on the evaluation for staffing purposes of an employee, and on the employers' classification of the employee.

But if the employee wants to object and they are not satisfied with what they got through the grievance process and want to take it to adjudication, they are being given—and this is an important concession from the government—access to an outside appeal.

In this sense, they are being treated the same way as employees in the Public Service, who can either appeal classification to a board which includes a representative of Treasury Board—not ideal, but at least it is outside the department—or in the case of a staffing action they can appeal to the Public Service Commission, which is at least nominally a creature of Parliament rather than of the Public Service.

• 1155

In either case, those appeals do not cost the employee; nor do they cost the employee's bargaining agent, the union. The costs to the appeals branch of the Public Service Commission are met out of appropriations from Parliament, and likewise, putting somebody from Treasury Board onto a classification appeal is just a normal administrative function of Treasury Board.

I would like to have a discussion of whether or not there is a rationale as to why House of Commons staff or their union should have to pay when that is not the case for people in the Public Service outside the House of Commons. Bear in mind in particular as well that an excluded employee or an employee who does not have a union in the Public Service does not have

[Translation]

M. Cassidy: Oui, monsieur le président. Ce que j'entends de la part du gouvernement, c'est ceci: que mes arguments soient convaincants ou non, il n'est pas convaincu n'est-ce pas?

M. Lewis: C'est bien cela.

M. Cassidy: Bien. J'aimerais maintenant aborder la deuxième question, monsieur le président, que j'ai déjà soulevée avec M. Lewis. Cette question est la suivante: nous avons dit lorsque nous avons commencé, de même que le gouvernement d'ailleurs, que malgré certaines restrictions, on ferait un effort afin de prévoir pour les employés de la Chambre des communes les mêmes droits collectifs que pour les membres de la Fonction publique. Cette argumentation a servi de base aux rejets de certains amendements provenant des partis d'opposition sous prétexte que toute amélioration à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui irait en ce sens s'appliquerait également aux employés de la Chambre.

En ce qui concerne les questions de dotation et de classification, la discrimination est encore réelle et je crois qu'il convient de soulever cette question ici. L'amendement du gouvernement au paragraphe 63(1) prévoit l'arbitrage par une tierce partie des questions de dotation et de classification ou d'évaluation à des fins de dotation ou de classification par l'employeur de l'employé.

Cependant, dans le cas où l'employé n'est pas d'accord, ou la procédure de grief ne donne pas satisfaction à ce dernier et où celui-ci veut faire appel à l'arbitrage, l'employé en question a maintenant le droit—et il s'agit là d'une concession importante de la part du gouvernement—de faire appel à une tierce partie.

Dans ce sens, ces employés sont traités de la même façon que les fonctionnaires qui peuvent faire appel dans les cas de classification à une commission à laquelle siège un représentant du Conseil du Trésor—il ne s'agit pas là d'une situation idéale, mais en tout cas, cette personne est extérieure au ministère—ou dans le cas d'une mesure en matière de dotation, l'employé peut faire appel à la Commission de la Fonction publique, un organisme qui est une émanation du Parlement, donnant du moins, plutôt qu'à la Fonction publique elle-même.

Dans ces deux cas les appels ne coûtent rien à l'employé ni à son syndicat. En effet, un poste est prévu à cet effet dans le budget du Parlement qui sert à couvrir les frais d'appels de la Commission de la Fonction publique; de même, le fait pour un représentant du Conseil du Trésor de participer à une commission d'appel rentre dans le cadre normal de ses activités.

J'aimerais savoir pourquoi le personnel ou le syndicat de la Chambre des communes devrait avoir à payer alors que ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires. De plus, un fonctionnaire exclus ou non syndiqué ne doit pas assumer les frais en la matière. S'il devait le faire, peut-être ne disposerait-il pas des ressources financières nécessaires. Or, dans le cas d'un

[Texte]

to pay, but in many cases they may not have the resources to afford to pay if they had to pay an adjudication. An employee without a union or an excluded employee in the House of Commons will have to pay.

Therefore, the provisions of some appeal processes for them on staffing and classification, for many people, will just not be accessible. They will look at it and say: A couple of days, \$1,500 to \$2,500 split equally between me and the employer, is over \$1,000 and I cannot afford to do that. I wonder if we can find some way around that. I recognize that on that particular item I cannot make a specific proposal.

Mr. Lewis: Does what you are talking about come within the Royal Recommendation—

The Chairman: What Mr. Cassidy has asked for, Mr. Lewis, is a general discussion on subclause 63.(2). He obviously has put forward a portion of that discussion, and I suggest he is seeking some response to the discussion. It is up to you whether or not you want to respond to it.

Mr. Lewis: I would like some direction before I respond. Within this general discussion, is it possible to reach any resolution, anyway? We can discuss it, but if we are handicapped by the fact that the royal recommendation does not allow for that, what is the point?

The Chairman: It can be dealt with only if there is an amendment, and of course for any amendment that is put in we would have to see whether or not it goes beyond the royal recommendation. Without seeing it, I cannot give you an answer.

Ms Copps: Mr. Chairman, it seems to me that subclause 63.(1) is not where we deal with this. This was dealt with yesterday in my amendment, which was ruled out of order because it dealt with money.

The Chairman: That is right.

Ms Copps: But I think what Michael is getting at is this. Is there any movement from the government on this given issue; maybe not right this second, but is it a possibility? I do not mean in subclause 63.(1), but just generally, because there is a prohibition potentially against—

Mr. Lewis: Not at this time, to the best of my knowledge.

Ms Copps: What about report stage?

The Chairman: At report stage, of course, you can bring in amendments.

Ms Copps: We will be bringing in amendments, but I think the point is made that this particular provision could be onerous for Hill employees who are not in an organized group and who do not have a lot of resources to pursue a complaint.

[Traduction]

employé non syndiqué ou exclus travaillant à la Chambre des communes, la situation sera différente puisqu'il devra lui-même assumer les frais.

Dans une telle situation, certaines dispositions en matière d'appel dans les cas de la classification et de la dotation ne seront tout simplement pas applicables. L'employé se dira qu'il doit perdre deux jours d'emploi, qu'il devra assumer des frais allant de 1,500\$ à 2,500\$, ce qui, partagé également avec l'employeur représente environ 1,000\$. Peut-être l'employé dans de telles circonstances trouvera-t-il que le jeu n'en vaut pas la chandelle. Ne pourrions-nous pas trouver de solution à cette question. Je reconnais que dans ce cas je ne peux faire de proposition précise.

M. Lewis: Votre proposition tombe-t-elle sous le coup de la Recommandation Royale?

Le président: M. Cassidy voudrait que l'on ait une discussion d'ordre général sur le paragraphe 63.(2). Il vient de nous présenter ses idées et je suppose qu'il voudrait que l'on poursuive la discussion. C'est à vous de savoir si vous voulez ou non réagir à cette proposition.

M. Lewis: J'aimerais tout d'abord m'orienter. Dans le cadre d'une discussion générale, est-il possible de résoudre quoi que ce soit? Nous pouvons très bien discuter de la question, mais si la Recommandation Royale ne permet pas de solution, à quoi bon?

Le président: La question ne peut être réglée qu'à la suite d'un amendement. Or, tout amendement doit être conforme à la Recommandation Royale. Sans amendement devant les yeux, je ne pourrais vous donner de réponse.

Mme Copps: Monsieur le président, il me semble que le paragraphe 63.(1) n'est pas l'endroit où régler cette question. Nous avons discuté de la question hier lorsque j'ai proposé mon amendement, amendement qui a été considéré comme étant irrecevable puisqu'il appliquait des dépenses de deniers publics.

Le président: Vous avez raison.

Mme Copps: Je pense que Michael se demande si le gouvernement est prêt à changer d'attitude sur cette question, peut-être pas tout de suite, mais peut-être par la suite. Je ne peux pas parler du paragraphe 63.(1), mais de façon générale car...

M. Lewis: Pas pour le moment, pour autant que je sache.

Mme Copps: Et à l'étape du rapport?

Le président: Il est toujours possible de proposer des amendements à l'étape du rapport.

Mme Copps: Nous en proposerons, mais l'argument qui est présenté ici est que cette disposition pourrait impliquer de grosses dépenses pour les employés de la Colline qui ne sont pas syndiqués et qui ne disposent pas de beaucoup d'argent pour présenter un grief.

[Text]

Mr. Lewis: I think that speaks to the suggestion that Hill employees will be much better off if they are part of a bargaining unit.

Mrs. Mailly: You are speaking against your own.

Mr. Lewis: They will have the bargaining unit going for them. I think it is probably going to help with the recruitment.

Ms Coppes: It is just that you have paralleled PSSRA in most other instances, and this is one instance where, in not paralleling it, you will discriminate against individual employees. That is all.

The Chairman: Are there any other comments?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I think what the committee could do is this, and I hope we would approach it this way. I recognize that an amendment cannot be put forward, even by the government side, at this time. But it seems to me that we can at least discuss the issue, and if it is the view of the committee as a whole that there is some justice in what I am suggesting, then we could agree, for example, that as a group we would make a recommendation to the government that it bring forward the necessary amendment at the report stage.

The Chairman: We might agree in discussion, but I cannot have an agreement in any solid way that will help you in that discussion.

Ms Coppes: You get the message, anyway.

The Chairman: I think the message has been put across the table.

Mr. Cassidy: I am trying to hear the echo, Mr. Chairman.

• 1200

The Chairman: I am not sure that you are going to get an echo, Mr. Cassidy.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Open the window.

The Chairman: Mr. Tupper.

Mr. Tupper: Before we leave clause 63 or you call for a vote on it, I have some sympathy for Mr. Cassidy's argument relative to his first proposition on subclause 63.(2). It seems to me that yesterday as we went through our debate we consistently voted in support of the theme that the individual could take his own case right through to the final aspect of both grievance and arbitration.

I know that I am not an interpretive lawyer as far as complex bills are concerned, but it suggests to me that in subclause 63.(2) there is a barrier that stops an employee from going to that final step on his own. I think there is some inconsistency here, and if the inconsistency is on purpose then I am not sure that I understand the purpose.

I wonder if Mr. Lewis could comment on his interpretation of it or if in fact he would be willing to let it stand down until after lunch until it could be looked at.

[Translation]

M. Lewis: Ceux qui militent en faveur de la syndicalisation des employés de la Colline.

Mme Mailly: Vous parlez contre votre propre parti.

M. Lewis: Car ces employés pourraient se faire défendre par leur unité de négociation. Je pense que cela aidera sans doute en matière de recrutement.

Mme Coppes: Le problème c'est que vous avez établi une comparaison entre la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, or, dans ce cas, vous vous en éloignez et vous établissez une distinction dans le cas des employés seuls. C'est tout.

Le président: D'autres commentaires?

M. Cassidy: Monsieur le président, le Comité pourrait procéder de la façon suivante, du moins je l'espère. Je me rends compte qu'il n'est pas possible de présenter un amendement, nous-mêmes pas plus que les ministériels. Il me semble cependant que l'on pourrait au moins discuter de la question et si le Comité dans son ensemble estime que ma proposition est juste, nous pourrions nous entendre de proposer en bloc une recommandation au gouvernement prévoyant de proposer l'amendement nécessaire à l'étape du rapport.

Le président: Nous pourrions être d'accord pour discuter, mais qu'est-ce que cela nous donnerait de ferme.

Mme Coppes: En tous cas, vous avez compris le message.

Le président: Le message a été compris de l'autre côté.

M. Cassidy: J'attends que l'écho me revienne, monsieur le président.

Le président: Je ne suis pas sûr qu'il vous reviendra, monsieur Cassidy.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ouvrez la fenêtre.

Le président: Monsieur Tupper.

M. Tupper: Avant de quitter l'article 63, ou avant que vous me mettiez celui-ci aux voix, je dois vous dire que je serais quelque peu enclin à partager l'opinion de M. Cassidy sur l'article 63.(2). Hier, au cours des débats, nous étions sans cesse d'accord pour dire qu'un individu devrait avoir le droit de se défendre lui-même jusqu'au dernier palier à la fois du grief et de l'arbitrage.

Je ne voudrais pas me prêter à de l'interprétation juridique dans le cas de projets de loi complexes, mais il me semble que le paragraphe 63.(2) établi une certaine barrière que l'employé ne peut dépasser tout seul. Il me semble par conséquent qu'il y a un certain manque de logique ici et si cette incongruité est incluse à certaines fins, j'aimerais bien comprendre pourquoi.

M. Lewis pourrait-il nous dire ce qu'il en pense, et même s'il serait prêt à réserver l'article jusqu'après le repas de midi pendant lequel nous pourrions l'examiner davantage.

[Texte]

The Chairman: I think we have to deal with it. I am not about to answer. Mr. Lewis might or he might ask one of the officials to answer.

Mr. Lewis: Over here first.

The Chairman: Mr. McCormick, do you want to respond to what Dr. Tupper is saying?

Mr. McCormick: The response is with respect to the purpose of subclause 63.(2)?

Mr. Tupper: No. Mr. McCormick, it was my interpretation yesterday that the committee in its wisdom—

Ms Copps: Some members of the committee.

Mr. Tupper: —I am generalizing, you are right—was supporting the process of grievance and arbitration in such a way that the individual employee could proceed through this path entirely on his own without the support of the bargaining agent.

Miss Copps on several occasions brought in amendments that would have included the bargaining agent in every step, and those amendments were defeated, as I recall.

Here is a situation in subclause 63.(2), as I see it, where in fact the individual employee cannot proceed on their own without the approval of the bargaining agent, and I see an inconsistency there that I find troublesome. You might like to comment as to whether that is an inconsistency and, recognizing maybe that it is inconsistent, perhaps there is a reason for it that I do not understand.

The Chairman: I am going to have to be careful here and ask Mr. McCormick if he can deal with it factually. I think Mr. Lewis is going to have to deal with the reasoning and the principle behind it. I cannot impose that on Mr. McCormick.

Ms Copps: It is reopening the collective agreement—that is what it boils down to—and it affects every employee in the bargaining unit. So one individual cannot individually reopen the collective agreement. That is what it boils down to.

Mr. Lewis: I come back to the same thing, that the object of this exercise is to put in place a bargaining unit, that it will be in the best interests of the employees to join a bargaining unit and have all the benefits of voting for the people who do their bargaining. I do not have any difficulty with it; I am sorry.

The Chairman: From a technical point of view, Mr. McCormick, do you have anything to offer?

Mr. McCormick: Since the clause corresponds to a similar provision in the Public Service Staff Relations Act—

Ms Copps: Speaking of echoes.

Mr. McCormick: —I can indicate my understanding of that act. The intention, as I understand it, under the Public Service Staff Relations Act is that since the collective agreement is negotiated by the bargaining agent it should have the control

[Traduction]

Le président: Je crois que nous devons nous occuper de cette question. Je ne vais pas vous répondre. M. Lewis voudra peut-être que l'un ou l'autre des fonctionnaires réponde à cette question.

M. Lewis: Ici.

Le président: Monsieur McCormick, voulez-vous réagir aux commentaires de M. Tupper?

M. McCormick: Au sujet du but visé par le paragraphe 63.(2)?

M. Tupper: Non. Monsieur McCormick, c'est mon interprétation que le Comité hier dans sa sagesse . . .

Mme Copps: Que certains membres du Comité.

M. Tupper: . . . je généralise, vous avez raison . . . le processus de griefs et d'arbitrage permettait à l'employé individuel de faire ses démarches tout seul, et sans l'appui d'un agent négociateur.

M^{me} Copps à plusieurs occasions a présenté des amendements qui auraient eu pour but d'obliger l'agent négociateur à intervenir à chaque pallier et ces amendements, si je me souviens bien ont été rejeté.

Or, au paragraphe 63.(2), l'employé ne peut agir seul et donc sans l'approbation de son agent négociateur et ce manque de logique me pose quelques problèmes. Vous pourriez me dire s'il s'agit bien là d'un manque de logique et si tel est le cas qu'elle en est la raison.

Le président: Je vais devoir faire attention ici et demander à M. McCormick d'étudier la question d'un point de vue factuel. M. Lewis quant à lui devra expliquer le raisonnement et le principe sous-jacent. Je ne pourrais demander à M. McCormick de le faire.

Mme Copps: En fait il s'agit de rouvrir la convention collective, ce qui touche tout employé dans l'unité de négociation. Un employé seul ne peut rouvrir la convention, c'est aussi simple que cela.

M. Lewis: Je reviens à ce que nous avons dit auparavant: le but du projet de loi est de mettre en place une unité des négociations; un employé d'une telle unité verra ses intérêts sauvegardés et bénéficiera de tous les avantages qui vont de pair avec l'élection des personnes qui le représentent. Personnellement je ne vois aucun problème à cela.

Le président: Qu'avez-vous à ajouter du point de vue technique monsieur McCormick?

M. McCormick: Étant donné que cet article correspond à une disposition semblable de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique . . .

Mme Copps: Voilà l'écho!

M. McCormick: . . . je pourrais vous dire comment je comprends cette loi. D'après la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, étant donné que la convention collective est négociée par l'agent négociateur, c'est celui-ci qui

[Text]

of grievances relating to the interpretation or application of that agreement.

As you note in the previous clauses, once the employee organization is certified it acquires the exclusive right to bargain on behalf of the employees.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, it is crystal clear. Why have a bargaining unit and why have a collective agreement if an individual can go and do his or her own thing? Now there are areas which are not part—

Ms Copps: My sentiments exactly.

Mrs. Mailly: But there are areas, Sheila, which are not part of the collective agreement. Those the individual can take and can have the freedom to take his or her problems to an adjudicator. It is crystal clear and it is consistent with subclause 62.(2).

• 1205

The Chairman: Thank you. That is right. Are there any other comments? We have really taken a long time on this. Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Well I think it is worthwhile, Mr. Chairman. Obviously the degree of amendment by the government has been part of it. What I am hearing, though, is that even though individuals in the Public Service—and their unions do not have to pay for appeals on staffing—

Ms Copps: Mr. Chairman, I am going to have to interrupt on a point of order here. The payment is not at issue in subclause 63.(2). The payment was at issue in an amendment yesterday, which was dealt with. Now if we want to dispose of the bill and then negotiate some important points... It is a very important point, but it is not involved in subclauses 63.(1) or 63.(2). So why do we not just pass it and then put the irritants on at the end and have a general discussion?

The Chairman: Well, it is absolutely right, Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: The members want to stand the clause, Mr. Chairman.

The Chairman: No.

Ms Copps: But the clause does not have anything to do with payment.

The Chairman: I think you have had a good opportunity to make your point on subclause 63.(2), Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Okay. I have a third point I would like to make, Mr. Chairman.

The Chairman: All right, let us get on with it then.

Mr. Lewis: I think it is worthwhile passing the bill and getting it into the House.

[Translation]

devrait s'occuper des griefs ayant trait à l'interprétation ou à l'application de cette convention.

Comme vous remarquez dans les articles précédents, dès que l'organisation ouvrière est accréditée, cette organisation a seule le droit de négocier au nom des employés.

Mme Mailly: Monsieur le président, on ne pourrait être plus clair. Pourquoi devrait-il y avoir une unité de négociations et une convention collective si n'importe quel employé pouvait faire les choses à son goût? Il y a évidemment des domaines qui ne relèvent pas...

Mme Copps: C'est tout à fait ce que je pense.

Mme Mailly: Il y a des domaines, Sheila, qui ne relèvent pas de la convention collective. Et dans ce cas l'employé a le droit et la liberté de soumettre ses problèmes à un arbitre. On ne pourrait être plus clair, de plus la logique avec le paragraphe 62.(2) est évidente.

Le président: Merci. C'est exact. Y a-t-il d'autres remarques? Nous avons consacré beaucoup de temps à cela. Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Et bien, je crois que cela valait la peine, monsieur le président. Il ne fait aucun doute que l'amendement apporté par le parti ministériel y a été pour quelque chose. Ce que j'entends toutefois, c'est que bien que les fonctionnaires, et entre parenthèse, leurs syndicats n'ont rien à payer pour faire appel au sujet de la dotation...

Mme Copps: Monsieur le président, j'invoque le règlement. Les frais ne sont pas en cause dans le paragraphe 2 de l'article 63. Ils l'étaient hier lorsque nous avons été saisis d'un amendement, et nous avons réglé la question. Or si nous voulons maintenant disposer du projet de loi puis négocier certaines questions importantes... Il s'agit de quelque chose de très important, mais qui n'a rien à voir avec le paragraphe 1 ou 2 de l'article 63. En tout cas, pourquoi ne pas adopter la disposition puis discuter des questions qui paraissent faire obstacle à la fin?

Le président: C'est très juste, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Les membres veulent réserver l'article, monsieur le président.

Le président: Non.

Mme Copps: L'article n'a rien à voir avec les frais.

Le président: Vous avez certainement eu l'occasion de faire valoir vos idées au sujet du paragraphe 2 de l'article 63, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Bien. J'aimerais cependant parler d'une troisième chose, monsieur le président.

Le président: Bien, allons-y.

M. Lewis: Je crois qu'il serait très bien d'adopter le projet de loi et de le renvoyer à la Chambre.

[Texte]

Mr. Cassidy: Yes, well we have today. I have undertaken and we have all undertaken to get this through by the end of today, and we all want to get lunch and those kinds of things.

Mr. Lewis: I am not interested in lunch.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, the third thing I want to raise is this. I think a number of members have expressed some concern over the total denial of almost any rights to the staff of Members of Parliament and people working for the caucuses.

I have tried to look at this, recognizing that grievances and adjudication are provided for in clauses 62 and 63. I have drafted an amendment which I will circulate to members here and which I would like to propose to clause 63. It would be to add a new subclause 63.(3). I am afraid that I do not have a French version of it, Mr. Chairman, but it reads as follows. I move that clause 63 of Bill C-45 be amended by adding a new subclause 63.(3) as follows—

Mr. Lewis: You do not have to read it, we can.

Mr. Cassidy: I just want to read it into the record, that is all:

Notwithstanding clause 4.(2), the rights to present a grievance and to refer grievances to adjudication in clauses 62 and 63 shall apply to the staff of a Member of Parliament and the staff employed to provide research or associated services to the caucus members of a political party represented in Parliament, provided that the grievance relates to (1) disciplinary action against the staff person resulting in suspension or a financial penalty, (2) the termination of employment of the employee other than rejection on probation in respect of an initial appointment, and (3) demotion of the employee.

That is the end of the proposed amendment.

Mr. Lewis: Mr. Chairman, in your opinion, is this in order?

The Chairman: In my opinion it is not in order. I was just asking the secretary to give me a reference. It seems to me, without a reference to use, that what you are doing is saying that subclause 63.(3), a new clause, would obviate subclause 4.(2).

Mrs. Mailly: That is right.

The Chairman: Once again, that goes beyond the scope of the bill. I may not have the proper technical language, but it really is well beyond the scope of the bill. You cannot, in a clause, say that you ignore another clause; that is just impossible.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, it is done all the time in government legislation. Not being government, perhaps I can say a word or two and then perhaps I would challenge your ruling, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

[Traduction]

M. Cassidy: Oui, eh bien nous avons la journée. Je me suis engagé comme d'ailleurs nous tous à faire adopter ce projet de loi d'ici la fin de la journée, et nous voulons tous aller déjeuner et faire ce genre de choses.

M. Lewis: Le déjeuner ne m'intéresse pas.

M. Cassidy: Monsieur le président, je disais donc vouloir soulever une troisième chose. Certains de nos membres ont exprimé leurs préoccupations devant le refus presque total d'accorder des droits au personnel des députés et à ceux et celles qui travaillent pour les caucuses.

J'ai examiné cela en tenant compte des procédures de griefs et d'arbitrage prévues aux articles 62 et 63. J'ai aussi rédigé un amendement à l'article 63, que je vous fait distribuer. Il ajouterait un nouveau paragraphe. Je regrette de ne pas avoir de version française en mains, monsieur le président, mais en voici la teneur. Je propose que l'article 63 du projet de loi C-45 soit amendé en y ajoutant un nouveau paragraphe 63.(3), qui se lirait comme suit . . .

M. Lewis: Vous n'aurez pas besoin de le lire, nous pouvons le faire.

M. Cassidy: Je tenais tout simplement à le lire pour qu'il soit consigné au procès-verbal, c'est tout:

Nonobstant les dispositions de l'article 4.(2), le personnel d'un député et le personnel de recherche ou de soutien des membres du caucus d'un parti politique représenté au Parlement aura le droit de présenter un grief et de renvoyer ce grief à l'arbitrage tel que prévu aux articles 62 et 63, ce pourvu que le grief porte sur (1) des mesures disciplinaires prises contre un membre du personnel comme une suspension ou une diminution de traitement, (2) la cessation d'emploi à part la non confirmation après une période de stage et, (3) la rétrogradation d'un employé.

C'est tout.

M. Lewis: Monsieur le président, à votre avis, cet amendement est-il recevable?

Le président: À mon avis, il ne l'est pas. Je viens de demander au secrétaire de me citer un précédent. Or il semble que sans précédent, vous vous trouvez à proposer une nouvelle disposition 63.(3) qui se trouverait à rendre l'article 4.(2) inutile.

Mme Mailly: C'est juste.

Le président: Encore une fois, cela dépasse la portée du projet de loi. Je ne m'exprime peut-être pas dans les termes techniques appropriés, mais en fait cette disposition va outre la limite de ce projet de loi. Un article ne peut rendre caduque d'autres dispositions du même projet de loi; c'est tout simplement impossible.

M. Cassidy: Monsieur le président, cela se fait tout le temps dans la législation gouvernementale. Étant donné que je ne fais pas parti du parti ministériel, peut-être pourrais-je prendre la parole quelques moments, puis contester votre décision, monsieur le président.

Le président: Oui.

[Text]

Ms Copps: Well, Mr. Chairman, let us either go ahead with the challenge or let us say a word or two. Because you know, I agree with Mr. Cassidy. I would like to challenge the ruling, but I also do not want to have a long discussion followed by a challenge just so Mr. Cassidy can get his points on the record. It seems we are going over and over territory that we have already covered.

Mr. Cassidy: Perhaps I can say a word or two then. Ms Copps is anxious to end. I understand everybody is anxious to end. This is a proposal that is not in a form that has been put forward before. It aims to recognize that while the majority of the committee members are not prepared to give many rights to members' staff, there are certain areas where it is feasible and desirable to give certain limited rights to members' staff, because right now they have virtually none.

• 1210

The only way it is prevented under the bill is in relation to hours of work, holidays, and the right to arbitration on unjust dismissal. I think some very modest servants pay provisions are in the Canada Labour Code. Recourse to the Canada Labour Code is in my view somewhat inappropriate for people working up here on the Hill. I think they should have a mechanism which is more appropriate to the Hill.

The three paragraphs I have referred to here are drawn from the amended version of subclause 63.(1) and refer to those areas where I think it is reasonable to have grievances and adjudication for members' staff. Such things as classification and staffing are so different between members' offices, they are much more difficult to put into a grievance and adjudication process.

I am suggesting that as a general proposition, we should be doing our best to give as many rights as possible to the staff of Members of Parliament and to the political staff of the caucuses. If we cannot go all of the way, we should at least go part of the way. I would hope members would be open to this effort to try and find a route which people can support, given the fact that the wider doors suggested earlier have been rejected.

The Chairman: I suggest to you, Mr. Cassidy, you might make this one at report stage. Give it a try and see what the table says to you. But in this case I think I have to rule it out of order as being beyond the scope of the bill.

Ms Copps: Before you rule it out of order, I would like to bootleg my points in as well. I would just like to say I support Mr. Cassidy's amendment, and I think it is a reasonable compromise in light of the very difficult situation facing the staff of members. I think you are not conferring on them the rights which the government has obviously decided to exclude from them, but you still offer them a limited right, the same right which is available to other, unorganized employees on the

[Translation]

Mme Copps: Eh bien, monsieur le président, allons-y avec la contestation et discutons un peu. Vous savez, je suis d'accord avec M. Cassidy. Moi aussi j'aimerais contester votre décision mais je ne tiens pas à ce que nous tenions de longues délibérations puis une contestation tout simplement pour que M. Cassidy se fasse remarquer au procès-verbal. Il me semble que nous rabâchons des choses dont nous avons déjà discutées.

M. Cassidy: Peut-être pourrais-je dire quelques mots. M^{me} Copps semble pressée d'en finir. Je crois d'ailleurs que tout le monde est dans ces mêmes dispositions. Cela dit, cette proposition n'est pas du tout identique à celle dont on a déjà été saisi. Cet amendement tout en reconnaissant que bien que la majorité des membres du Comité ne sont pas disposés à accorder beaucoup de droits au personnel des députés, il reste certains domaines où il est possible et souhaitable d'octroyer un minimum de droits au personnel des députés, qui à l'heure actuelle n'en jouit d'aucun.

Le projet de loi empêche cela seulement au sujet des heures de travail, des congés et du droit à l'arbitrage pour renvoi injustifié. Je crois aussi que le Code canadien du travail comporte des dispositions minimales relatives à la rémunération des serviteurs. Or, à mon avis, le recours au Code canadien du travail ne me paraît pas approprié dans le cas des employés de la Colline. Je crois que ces derniers devraient disposer d'un mécanisme qui convient davantage à leur situation.

Les trois paragraphes que j'ai mentionnés sont tirés de la version amendée du paragraphe 1 de l'article 63 et ils portent sur des domaines où il me paraît raisonnable de permettre qu'il y a grief et arbitrage. En effet, la dotation et la classification des employés varient tellement d'un bureau de député à l'autre qu'il est très difficile d'en faire l'objet d'un grief et d'un recours à l'arbitrage.

A mon avis, nous devrions faire tout en notre pouvoir pour accorder le plus de droits possibles au personnel des députés ainsi qu'aux personnes travaillant pour les caucuses. Si nous ne pouvons pas en octroyer beaucoup, nous devrions tout au moins en accorder quelques uns. J'espère donc que les membres du comité feront preuve d'ouverture d'esprit et chercheront à trouver un mécanisme susceptible de rallier tous les appuis car les dispositions plus généreuses qui ont été proposées auparavant ont été rejetées.

Le président: Monsieur Cassidy, je vous proposerai de faire ceci à l'étape du rapport. Essayez alors et voyez comment on réagira. Pour le moment cependant, je devrai déclarer votre amendement irrecevable car il dépasse la portée du projet de loi.

Mme Copps: Avant que vous ne fassiez cela, j'aimerais moi aussi faire quelques remarques. J'appuie l'amendement de M. Cassidy, il me paraît être un compromis raisonnable compte tenu des très grandes difficultés que représente la dotation dans le bureau des députés. Vous ne vous trouvez pas à leur accorder les droits que le gouvernement a manifestement décidé de leur dénier, mais vous leur offrez quand même certains droits limités, les mêmes qu'on accorde aux autres

[Texte]

Hill. That is a reasonable compromise which should be supported.

The Chairman: Are there any other comments? I intend to rule it out of order and I assume, Mr. Cassidy, you are going to appeal.

Mr. Cassidy: In this case, Mr. Chairman, I would appeal, I would challenge your ruling and I really regret the fact that members on the government side have not been prepared to take up the substantive points I raised, but have been content to simply uphold your ruling.

The Chairman: Members have heard the decision from which the member has appealed. Shall the decision of the Chair be sustained?

Decision sustained

Mr. Daubney: Mr. Chairman, I have an amendment to 63.

The Chairman: In fairness, Mr. Daubney, I had better double-check and make sure there are no other amendments prior to this government amendment, which comes very close to the end.

Mr. Cassidy: I think you do not need to carry subclause 63.(2) as well, Mr. Chairman.

The Chairman: No, I will carry clause 63 in total when I get to it. I am looking at an amendment to clause 63. Now, Mr. Daubney.

Mr. Daubney: Mr. Chairman, I would like to move that clause 63 be amended by adding immediately after line 27 on page 34 of the draft bill the following:

(3) A grievance with respect to a matter referred to in paragraph (1)(f) shall not be adjudicated under this part unless the circumstances that cause the grievance are in existence after the day that is one year after this Part comes into force.

The purpose of this amendment is to provide a one year grace period to the administration of the House of Commons within which it will be expected to establish classification standards and procedures, and deal with the classification grievances.

Ms Coppins: Mr. Chairman, could he clarify where 1(f) is?

Mr. Cassidy: It is the amendment on the previous page.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That is subclause 63.(1).

Mr. Lewis: They have one year to get their act together.

The Chairman: It is on page 26 of the amendments you have before you.

Ms Coppins: Thank you.

The Chairman: Mr. Cassidy.

[Traduction]

employés non syndiqués de la Colline. Ce compromis raisonnable mérite qu'on l'appuie.

Le président: Y a-t-il d'autres remarques? J'ai l'intention de le déclarer irrecevable, et je suppose, monsieur Cassidy, que vous allez faire appel.

M. Cassidy: En l'occurrence, monsieur le président, c'est ce que je vais faire, et je contesterai donc, par le fait même, votre décision. Je regrette aussi très vivement que les membres du parti ministériel ne soient pas disposés à discuter des questions de fond que j'ai soulevées à cette occasion mais qu'ils se soient plutôt contentés d'approuver votre décision.

Le président: Les membres ont entendu nos jugements ainsi que l'appel de M. Cassidy. La décision du président est-elle maintenue?

Décision maintenue

M. Daubney: Monsieur le président, j'ai un amendement à proposer à l'article 63.

Le président: Par souci de justice, monsieur Daubney, je vais révéfier afin de m'assurer qu'il n'y a pas d'autres amendements dont il faut nous saisir avant celui-ci, qui porte sur une des dernières dispositions.

M. Cassidy: Je crois qu'il n'est pas nécessaire de faire adopter le paragraphe 2 aussi, monsieur le président.

Le président: Non, je vais demander qu'on adopte la totalité de l'article 63 quand j'y arriverai. Pour le moment, il est question d'un amendement à l'article 63. Allez-y monsieur Daubney.

M. Daubney: Monsieur le président, j'aimerais proposer que l'article 63 soit amendé en y ajoutant immédiatement après la ligne 27 à la page 34 le paragraphe suivant:

(3) Un grief portant sur une question mentionnée au paragraphe (1)f, ne fera pas l'objet d'un arbitrage en vertu de cette partie, à moins que les circonstances à l'origine du grief n'aient été postérieures au jour correspondant à un an après l'entrée en vigueur de ladite partie.

L'objectif de cet amendement est de fournir une période de grâce d'un an à l'administration de la Chambre des communes, pendant laquelle elle devra établir des normes de classification ainsi que des procédures, et se saisir des griefs en matière de classification.

Mme Coppins: Monsieur le président, peut-on nous dire où se trouve 1(f)?

M. Cassidy: Il s'agit de l'amendement figurant à la page précédente.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Il s'agit donc du paragraphe (1) de l'article 63.

M. Lewis: La Chambre a un an pour s'organiser.

Le président: Cela figure à la page 26 des amendements que vous avez devant vous.

Mme Coppins: Merci.

Le président: Monsieur Cassidy.

[Text]

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would like some clarification. As I read it, let us say I was working for the House of Commons and six months from now I came to the view that I was wrongly classified, that I was doing far more than my classification called for and I should be put into a higher classification than set be the employer. As I understand it, six months from now I could grieve that. I could grieve it today. If the grievance did not get resolved, I could not go to adjudication for a year.

• 1215

However, let us suppose I started the process of grieving in six months, it dragged on for a while, and the magic one-year period passed. As long as the problem still existed, I could send it to adjudication even though the grievance had been launched prior to the one-year... I am getting a chorus of nods from behind the two of you.

Mr. Lewis: I nodded too. That is the way I understand it.

Mr. Cassidy: I am not wild about it, Mr. Chairman, but it is part of the government's proposal, and on that basis, since it is a lot better than having no reference in these areas, I will reluctantly support it.

Amendment agreed to.

Clause 63 as amended agreed to.

Clause 65 agreed to.

On clause 66—*Notice to specify whether adjudicator named, etc.*

The Chairman: Clause 66 has not been dealt with at all. I have notice of a government amendment. Are there any comments before I allow that amendment to be put forward? If not, Mr. Daubney.

Mr. Daubney: I move that clause 66 of Bill C-45 be amended by adding immediately after line 32 on page 35 the following... Can we agree to dispense?

The Chairman: Dispense. Do you want to give an explanation, Mr. Daubney?

Mr. Daubney: The purpose of the clause, Mr. Chairman, is to provide for such items as demotion of the employee and grievances where the employee has been denied an appointment or on classification matters. The adjudicator would be selected by a representative of both parties, as the clause indicates. In instances where the two parties would be unable to agree on selection of an adjudicator, the amendment provides for the chairman of the Public Service Staff Relations Board to select the adjudicator. The adjudicator shall not be, in the normal course, a member of the board or have any direct interest in or connection with the grievance.

Mr. Cassidy: A point of clarification. Is there any barrier to the adjudicator being somebody who let us say is experienced in these matters and who is deemed to be acceptable for adjudication but who works elsewhere in the Public Service?

[Translation]

M. Cassidy: Monsieur le président, j'aimerais certains éclaircissements. Supposons que je travaille pour la Chambre des communes et que dans six mois, j'en arrive à la conclusion qu'on m'a mal classifié, c'est-à-dire que je fais beaucoup plus que ce qui est exigé en vertu de ma classification et que par conséquent, je devrais figurer dans une catégorie supérieure de la classification de l'employeur. Si j'ai bien compris, dans six mois je pourrai présenter un grief. Je pourrais le faire aujourd'hui. Si le grief n'était pas résolu, je pourrais avoir recours à l'arbitrage et j'aurais un an pour le faire, n'est-ce pas?

Toutefois, supposons que j'entreprends une procédure de grief dans six mois, et le que les choses traînent, et que le délai d'une année s'écoule. Si le problème n'est pas résolu, je pourrais en saisir un arbitre même si le grief a été déposé plus d'un an auparavant... Je vois derrière vous qu'on opine largement.

M. Lewis: Moi aussi j'ai fait signe que oui. C'est comme ça que je comprends les choses.

M. Cassidy: Monsieur le président, je ne suis pas emballé mais cela fait partie de la proposition du gouvernement et à ce titre, et étant donné que cela vaut beaucoup mieux qu'aucun recours, je vais, à regret, l'appuyer.

L'amendement est adopté.

L'article 63 tel qu'amendé est adopté.

L'article 65 est adopté.

L'article 66—*Avis à la commission*

Le président: Nous n'avons pas encore parlé de l'article 66. Le gouvernement a signalé son intention de l'amender. Avant de demander qu'on présente l'amendement, y a-t-il des remarques? Dans la négative, monsieur Daubney.

M. Daubney: Je propose que l'article 66 du bill C-45 soit modifié en ajoutant immédiatement après la ligne 22, page 35, ce qui suit... Puis-je en être exempté?

Le président: Oui. Voulez-vous nous donner des explications, monsieur Daubney?

M. Daubney: Le but de cet article est de légiférer la rétrogradation d'un employé, les griefs d'employés à qui on a refusé une nomination, et les questions de classification. L'arbitre doit être choisi par une représentant des deux parties, comme le précise la disposition. Dans le cas où les deux parties ne pourraient pas s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'amendement prévoit que le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique choisira l'arbitre. En règle générale, l'arbitre ne sera pas membre de la Commission et n'aura pas d'intérêt direct dans le grief.

M. Cassidy: Une précision. Y a-t-il quelque chose qui empêche que l'arbitre soit quelqu'un de versé dans ces questions et qui soit jugé acceptable mais qui travaille ailleurs dans la Fonction publique.

[Texte]

Mr. Daubney: There does not appear to be.

Mr. Lewis: I would not think so, but both parties would have to agree with it.

Mr. Daubney: So long as he has no direct interest in the grievance, I do not see why he could not be.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Let me just clarify one thing. This is not in the PSSRA at the moment, is that correct?

Mr. McCormick: That is correct.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): So this is new. Let us underline the fact that we are taking a national initiative here to launch something which is over and above the PSSRA. It will make Mr. Cassidy happy and Ms Copps happy and all the staff on the Hill happy. This is brand new—right, Mr. McCormick?—over and above PSSRA.

Mr. McCormick: It is not included in the PSSRA.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Is that not nice to hear, Mr. Chairman—that this government is taking such a broad, bold initiative?

Mrs. Mailly: Okay, okay, okay. You are making me sick.

• 1220

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I just want Michael to understand that we are not all drones over here.

Amendment agreed to.

Clause 66 as amended agreed to.

On clause 67—*Compliance with procedures*

Mr. Lewis: That was stood.

Mr. Cassidy: I cannot see why that was stood.

Ms Copps: Because there were questions.

The Chairman: There were questions at the time. As I recall, on Tuesday we were going through this list very quickly and wherever there was the slightest question the matter was stood, rather than getting into discussion.

Ms Copps: Why? Because there was an amendment from the government?

The Chairman: No. There were no amendments to clause 67.

Ms Copps: No, no, but it refers to clause 63, on which there was an amendment. That is why it was stood.

Mr. Cassidy: I see.

Clauses 67 and 68 agreed to.

On clause 69—*Where no adjudicator named in collective agreement*

[Traduction]

M. Daubney: Il semble que non.

M. Lewis: Je ne pense pas mais les deux parties devront s'entendre.

M. Daubney: Dans la mesure où il n'y a pas d'intérêt direct dans le grief, je ne vois pas pourquoi il ne pourrait pas l'être.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je voudrais une précision. Cette disposition ne se trouve pas dans la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pour l'instant, n'est-ce pas?

M. McCormick: Non.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est donc une nouvelle disposition. Il faut bien signaler que nous prenons ici une initiative à l'échelle nationale qui apporte du nouveau par rapport à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cela devrait réjouir M. Cassidy et M^{me} Copps et tout le personnel parlementaire. Monsieur McCormick, c'est bien ça n'est-ce pas? Cela est tout nouveau et ne se trouve pas dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. McCormick: Cela n'est pas inclu dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est très beau à entendre, monsieur le président. Il faut se féliciter de voir le gouvernement prendre une initiative aussi audacieuse, n'est-ce pas?

Mme Mailly: Ça va, ça va. Nous avons compris.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je tiens simplement à ce que Michael comprenne que nous ne sommes pas ici simplement pour faire un bruit de fond.

Amendement adopté.

Article 66 adopté sous sa forme amendée.

Article 67—*Observation de la procédure*

M. Lewis: Cet article avait été réservé.

M. Cassidy: Je ne vois pas pourquoi.

Mme Copps: Parce que nous avons posé certaines questions.

Le président: Certaines questions avaient été posées. Si je me souviens bien, mardi, nous avons procédé assez rapidement et chaque fois qu'un article posait des questions, nous l'avons réservé plutôt que d'ouvrir le débat.

Mme Copps: Pourquoi? Parce qu'un amendement a été proposé par le gouvernement?

Le président: Non. Aucun amendement n'a été proposé à l'article 67.

Mme Copps: Non, mais parce qu'il fait allusion à l'article 63 auquel un amendement a été proposé. C'est la raison pour laquelle il a été réservé.

M. Cassidy: Je vois.

Articles 67 et 68 adoptés.

Article 69—*Arbitre désigné*

[Text]

Ms Copps: I have an amendment on clause 69. I cannot remember whether—was that amendment dealt with yesterday? Clause 69 was the one that was dealt with yesterday on the issue of expenses.

The Clerk: The amendment of the government was allowed to stand.

Ms Copps: So that was defeated.

The Chairman: I think what happened was that yours was withdrawn. The amendment of the government was allowed to stand.

Ms Copps: No, I think there was a vote yesterday on my amendment because my amendment was on the issue of expenses and it was defeated.

The Chairman: It was defeated. That is right. So I have a government amendment. I assume that someone is going to move it. Miss Sirpaul tells me that in fact the amendment is on the table.

Mr. Cassidy: Which one now, the government's?

The Chairman: This is the government amendment to clause 69, amended by adding immediately after line 31 on page 37 the following:

(4) Where a grievance respecting a matter referred to in paragraph 63(1)(d), (e) or (f) is referred to adjudication, the adjudicator's remuneration and expenses shall be borne equally by the parties.

Ms Copps: Mr. Chairman, I would like to speak against this amendment for the reasons that have already been iterated and reiterated. The issue of expenses to employees could be onerous. In that respect, I think we should follow the example of the PSSRA.

The Chairman: Mr. Copps? Mr. Cassidy, I am sorry.

Mr. Cassidy: Oh well! What a political marriage that would be, Mr. Chairman. I think she is spoken for.

The Chairman: I really do apologize this time.

Ms Copps: You should be apologizing to me, Mr. Chairman.

The Chairman: I am apologizing to all and sundry.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I take the same view as Miss Copps on this particular item and therefore will also oppose this clause and for the same reasons.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Just a small one to clarify—perhaps Mr. McCormick can comment—the last part of the amendment is “shall be borne equally by the parties.” Parties meaning the bargaining unit and the employer?

Mr. McCormick: The parties would mean the employee who presented the grievance.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I meant employee, yes.

Mr. McCormick: And the employer.

[Translation]

Mme Copps: J'ai un amendement à proposer à l'article 69. Je ne me souviens plus si... avons-nous réglé la question de cet amendement hier? C'est la question que nous avons réglée hier, cette question des frais.

Le greffier: L'amendement du gouvernement a été réservé.

Mme Copps: Il a donc été rejeté.

Le président: Je crois qu'en fait c'est votre amendement qui a été retiré. L'amendement du gouvernement a été réservé.

Mme Copps: Non, je crois que mon amendement a été mis aux voix hier parce qu'il portait sur la question des frais et qu'il a été rejeté.

Le président: Il a été rejeté. C'est exact. Il y a donc maintenant l'amendement du gouvernement. Je suppose que quelqu'un va le proposer. M^{me} Sirpaul m'informe que cet amendement a été déposé.

M. Cassidy: Quel amendement maintenant, celui du gouvernement?

Le président: Il s'agit de l'amendement du gouvernement qui propose de modifier l'article 69 en ajoutant après la ligne 28, page 37, ce qui suit:

(4) Les parties supportent à part égale la rémunération et les indemnités de l'arbitrage dans les cas d'arbitrage de griefs portant sur les points visés aux alinéas 63(1)d, e) ou f).

Mme Copps: Monsieur le président, je m'oppose à cet amendement pour les raisons déjà citées et répétées. Ces frais pourraient être élevés pour les employés. Je crois qu'en l'occurrence nous devrions suivre l'exemple de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Le président: Monsieur Copps? Monsieur Cassidy, je m'excuse.

M. Cassidy: Quel mariage politique cela ferait, monsieur le président. Je crois qu'elle est déjà prise.

Le président: Mes excuses vraiment les plus plates, cette fois.

Mme Copps: C'est à moi que vous devriez présenter des excuses, monsieur le président.

Le président: Mes excuses sont destinées à tous et à chacun.

M. Cassidy: Monsieur le président, je suis du même avis que M^{me} Copps et en conséquence je m'oppose à cet amendement pour les mêmes raisons.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Une simple petite précision: «les parties supportent à part égale...» par parties on entend l'unité de négociation et l'employeur? Monsieur McCormick?

M. McCormick: Par parties on entend l'employé ayant présenté le grief.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je voulais dire employé, oui.

M. McCormick: Et l'employeur.

[Texte]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes. Well, you will just have to build up the funds in the unit.

Ms Copps: But there are cases for grievances, are there not, where there is an employee who is not represented by a bargaining unit, in which case that employee is on his own and the employer's expenses are paid by the House of Commons. It is not fair.

Mr. Lewis: That is the incentive to join the union.

Amendment agreed to.

Clause 69 as amended agreed to.

On clause 70—*Reference by employer or bargaining agent to chief adjudicator*

Mr. Cassidy: My guess is that this one was held up because of the references in subclause (2) to clauses 67, 68, and 69, which were being amended at the time. I am content to let this go, Mr. Chairman.

• 1225

Clause 70 agreed to.

On clause 73—*Participation by employee in strike*

Ms Copps: Do you want to read your ruling or do you want me to make my points first?

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Let Ms Copps speak first.

The Chairman: Ms Copps, if you would present the amendment first and then speak to it.

Ms Copps: Basically, I do not believe the amendment abrogates the principle of clause 73 because it states that no employee having been designated essential through collective bargaining shall participate in a strike. So you have the prohibition in the case of essential services, but you also have the right to strike.

So I would argue that this is a votable motion, and I would hope that all sides would support the motion because I think it recognizes the rather conservative position that has been taken by the Public Service Alliance and others that they are prepared to look at designation for essential services. It respects the right of Parliament to carry on, but it also respects the right of peripheral services to be involved in a withdrawal of their services.

The Chairman: Thank you, Ms Copps. I am going to rule it out of order, as Ms Copps has indicated, and I will give the ruling now unless there is some other discussion.

Ms Copps is attempting to grant the right to strike to employees except those designated essential, whereas in clause 73 it clearly states that no employee shall participate in a strike. It is really quite obvious that what Ms Copps' amendment is proposing to do is fundamental and quite the opposite of what is contained in the bill. So, with regret, I have to rule the amendment out of order because it is contrary to the principle of the bill. I would refer you to citation 764.(1) on page 231 of *Beauchesne's Rules and Forms*.

[Traduction]

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui. Il suffira que l'unité prévoit un budget pour cette procédure.

Mme Copps: Il peut arriver qu'un employé non représenté par une unité de négociation présente un grief et dans ce cas il doit se défendre tout seul alors que les dépenses de l'employeur sont assumées par la Chambre des communes. Ce n'est pas juste.

M. Lewis: C'est pour les encourager à adhérer au syndicat.

Amendement approuvé.

Article 69 approuvé sous sa forme amendée.

Article 70—*Saisie de l'arbitre en chef par l'employeur ou l'agent négociateur*

M. Cassidy: Je suppose que cet article a été réservé à cause des références au paragraphe (2) des articles 67, 68 et 69 qui ont été modifiés. Je n'ai pas d'objection, monsieur le président.

Article 70 adopté.

Article 73—*Interdiction des grèves*

Mme Copps: Voulez-vous nous lire votre décision ou voulez-vous que je vous présente d'abord mes arguments?

M. Turner (Ottawa—Carleton): Entendons d'abord M^{me} Copps.

Le président: Madame Copps, voudriez-vous d'abord nous présenter votre amendement puis vos arguments.

Mme Copps: Je ne crois pas que mon amendement soit contraire à l'esprit de l'article 73 puisqu'il dit simplement qu'aucun employé ayant été désigné par négociation collective comme étant essentiel ne doit participer à une grève. Tout en maintenant le droit de grève il l'interdit aux employés assurant des services essentiels.

J'estime donc que ma motion est tout à fait recevable et j'espère qu'elle aura l'appui de tous puisqu'elle prend acte de la position relativement conservatrice adoptée par l'Alliance de la Fonction publique et par d'autres syndicats qui se sont dit disposés à certaines désignations pour les services essentiels. Elle évite toutes possibilités de paralysie du Parlement mais elle permet aux services périphériques d'exercer leur droit de grève.

Le président: Merci, M^{me} Copps. Je me vois dans l'obligation de rejeter cette motion et je vais vous en donner les raisons à moins qu'il y ait d'autres commentaires.

M^{me} Copps veut accorder le droit de grève à tous les employés à l'exception des employés désignés comme étant essentiels alors que l'article 73 dit clairement qu'aucun employé ne doit participer à une grève. Il est tout à fait évident que l'amendement de M^{me} Copps propose un changement fondamental et tout à fait contraire à ce que propose le projet de loi. Il me faut donc, malheureusement, déclarer cet amendement irrecevable car il est contraire à l'esprit du projet de loi. Je fonde ma décision sur l'article 764(1) page 231, du *Beauchesne*.

[Text]

Do you wish to challenge it, Ms Copps? It is ruled out of order.

Ms Copps: No. I can reintroduce that at report stage, can I?

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, can I have a word before we go—

The Chairman: You will have to hurry.

Ms Copps: I can reintroduce it at report stage anyway.

Mr. Lewis: It is my understanding, Mr. Chairman, that you have ruled it out of order—

The Chairman: Yes.

Mr. Lewis: —and Ms Copps has accepted your ruling.

The Chairman: That is right.

Mr. Lewis: Mr. Cassidy has no say in it.

The Chairman: Mr. Cassidy has an amendment he wants to put in.

Mr. Cassidy: I am not sure whether the amendment is in order or not, but I think the thing to do is to withdraw the amendment and to take a vote on clause 73.

The Chairman: All right. Fine.

Mr. Cassidy: Given consent.

The Chairman: That is an excellent way of handling it, Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, can I just say a word about clause 73, though?

The Chairman: Yes, of course.

Mr. Cassidy: It is a very short clause; therefore I shall be very brief.

Effectively we are taking rights away which do pertain to almost all employees in the country, and I think it is wrong that the Parliament of Canada should deal with its employees in that way and deny them what is in fact a basic right and a right which is available under the charter and through federal and provincial law to employees in every jurisdiction in Canada.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Just to clarify, I do not agree with Mr. Cassidy; we are not taking a right away from anyone because presently the staff on Parliament Hill do not have that right to strike.

Clause 73 agreed to.

The Chairman: I am in your hands. It is 12.30 p.m. I have one clause left, plus the first two clauses—

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, with a little luck I think we might be able to finish it by 12.45 p.m.

The Chairman: I am prepared to stay.

Mr. Cassidy: I would be prepared to try for that.

Ms Copps: Let us go.

On clause 76—*Prosecution of employee organization*

[Translation]

Souhaitez-vous contester ma décision, madame Copps? Votre amendement est déclaré irrecevable.

Mme Copps: Non. Je peux le représenter à l'étape du rapport, n'est-ce pas?

M. Cassidy: Monsieur le président, pourrais-je dire un mot avant que nous ne passions...

Le président: Faites vite.

Mme Copps: N'importe comment, je peux le représenter à l'étape du rapport.

M. Lewis: Si j'ai bien compris, monsieur le président, vous l'avez déclaré irrecevable...

Le président: Oui.

M. Lewis: ... et M^{me} Copps a accepté votre décision.

Le président: C'est exact.

M. Lewis: M. Cassidy n'a rien à dire.

Le président: M. Cassidy veut proposer un amendement.

M. Cassidy: Je ne sais avec certitude si cet amendement est recevable ou non, mais je pense qu'il faut retirer cet amendement et mettre aux voix l'article 73.

Le président: Vous avez raison.

M. Cassidy: Avec notre consentement.

Le président: C'est une excellente manière de procéder, M. Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, pourrais-je quand même dire un mot au sujet de l'article 73?

Le président: Oui, bien sûr.

M. Cassidy: C'est un article très court et en conséquence je serai très bref.

En fait, ce que nous faisons, c'est le refusé des droits dont jouissent pratiquement tous les employés de ce pays, et il me semble inadmissible que le Parlement du Canada traite ainsi ses employés et leur nie un droit fondamental, droit que confère la charte et les lois fédérales et provinciales aux employés de toutes les juridictions du Canada.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Une simple précision. Je ne suis pas d'accord avec M. Cassidy. Nous ne supprimons de droits à personne puisqu'à l'heure actuelle le personnel sur la Colline parlementaire n'a pas le droit de grève.

Article 73 adopté.

Le président: Je m'en remets à vous. Il est 12h30. Il reste un article plus les deux premiers articles...

M. Cassidy: Monsieur le président, avec un peu de chance nous devrions pouvoir en finir d'ici 12h45.

Le président: Je suis disposé à rester.

M. Cassidy: Moi aussi.

Mme Copps: Continuons.

Article 76—*Assimilation à personne et présomption*

[*Texte*]

Ms Copps: Is prosecution for an offence referred to in . . . ?

The Chairman: Yes.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): The fines are too low.

Ms Copps: What is clause 73 . . . ?

The Chairman: We did discuss this yesterday, if you will recall, and we split it—

Ms Copps: I was not here.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Mr. Chairman, I want the record to show these are 1966 dollar fines. Right, Mr. McCormick?

Mr. Cassidy: Would you entertain a motion, Mr. Chairman, to cut the fines down to \$1 a day so they are—

The Chairman: No, I am afraid not.

• 1230

Clause 76 agreed to.

On clause 3—*Definitions*

The Chairman: I think I have some amendments to clause 3. Unless someone has one they wish to put in that I have not received notice of, the government amendment is the first in order. Mr. Turner.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): On behalf of the government I move that clause 3 of Bill C-45 be amended by striking out line 4 on page 2 and substituting the following:

“adjudicator” means, subject to subsection 66.(4), a member of the Board

That is essentially a technical amendment, Mr. Chairman, so that the adjudicator will not in all instances be a member of the Public Service Staff Relations Board.

Amendment agreed to.

The Chairman: We have another amendment. I do not see a name on it, but I have a feeling it is proposed by Ms Copps.

Mr. Cassidy: I have one on clause 3, on page 2 of Bill C-45.

The Chairman: It is a little further down on the page. Ms Copps' is at line 16 and yours is at lines 27 and 28, unless there is one I am not aware of. I have no name on this one for line 16.

Ms Copps: That is mine. Basically it is adding a subparagraph after line 16 which says:

that has to date been certified as a bargaining agent by the Canada Labour Relations Board.

That attempts to deal with the issue of acceptance of those bargaining units that have already gone through the CLRB certification process because it changes the definition to include those that have been certified.

Mr. Lewis: It has really been dealt with.

[*Traduction*]

Mme Copps: Une poursuite pour une infraction visée à . . .

Le président: Oui.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Les amendes sont trop faibles.

Mme Copps: Qu'est-ce que l'article 73 . . . ?

Le président: Nous en avons discuté hier, vous vous en souviendrez, et nous l'avons ceinté . . .

Mme Copps: J'étais absente.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Monsieur le président, ce sont des amendes en dollars de 1966. N'est-ce pas, monsieur McCormick?

M. Cassidy: Seriez-vous prêt à accepter une motion, monsieur le président, réduisant ces amendes à un dollar par jour afin qu'elles soient . . .

Le président: Non, je ne peux pas.

L'article 76 est adopté.

Article 3—*Définitions*

Le président: Je crois qu'il y a des amendements à l'article 3. À moins que quelqu'un ne souhaite me proposer un amendement qui ne m'ait pas encore été communiqué, l'amendement du gouvernement vient en premier. Monsieur Turner.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Au nom du gouvernement, je propose que l'article 3 du projet de loi C-45 soit modifié par substitution, à la ligne 9, page 2, de ce qui suit:

«arbitre», sous réserve du paragraphe 66.(4), commissaire chargé d'entendre et

Pour l'essentiel, monsieur le président, il s'agit d'un amendement technique afin que l'arbitre ne soit pas dans tous les cas un membre de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

L'amendement est adopté.

Le président: Il y a un autre amendement. Il n'y a pas de nom mais j'ai l'impression qu'il est proposé par M^{me} Copps.

M. Cassidy: J'ai un amendement à l'article 3, page 2 du projet de loi C-45.

Le président: C'est un peu plus loin. Celui de M^{me} Copps est à la ligne 7 et le vôtre aux lignes 16 et 17, page 3, à moins qu'il y en ait un autre que j'ignore. Il n'y a pas de nom pour cet amendement.

Mme Copps: C'est le mien. Il remplace simplement les lignes 7 et 8 par:

qui a jusqu'à présent été agréé en tant qu'unité de négociation par le Conseil canadien des relations de travail.

L'objet est de régler la question de la reconnaissance de ces unités de négociation ayant déjà été agréées par le Conseil canadien des relations de travail en incluant à la définition les unités déjà agréées.

M. Lewis: La question a déjà été réglée.

[Text]

Ms Coppes: It has been dealt with, but that is my amendment. I think all the arguments have been put on both sides.

Amendment negatived.

The Chairman: We now come to Mr. Cassidy's amendment. Mr. Cassidy, would you introduce the amendment, please?

Mr. Cassidy: Yes, Mr. Chairman. I believe there are two amendments.

Mr. Lewis: Has it been distributed?

Mr. Cassidy: Yes, it is in the package.

The Chairman: They are on pages 6 and 7. There are two.

Mr. Cassidy: The first amendment is to strike lines 27 and 28 on page 3 and . . . In fact, Mr. Chairman, since the two are interrelated and hang together, would you accept to have a vote on them both at the same time?

The Chairman: I think we will do them separately, Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: The purpose of the amendment is to strike the exclusions on members' staffs. The second amendment would allow recognition of an employer as a group of members of the parliamentary caucus of a political party.

The part here, though, is you cannot have an organization for a member's staff if they are excluded by clause 4. Therefore, the amendment here is to simply strike lines 27 and 28 on page 3. I would assume that is in order. If not, I can just simply ask you to divide the bill down to the point that you could accept that.

Ms Coppes: Mr. Chairman, are we taking a vote on the amendment?

The Chairman: Yes.

Ms Coppes: I just want to take a look at it for one second, because I am . . .

The Chairman: All he is doing is striking . . .

Ms Coppes: A person excluded from the application . . . He wants to strike lines 27 and 28. Fine. You are going to vote separately on the next clause.

The Chairman: Miss Sirpaul is admonishing me that it is really out of order and that we have to do it the other way for the record. I will rule it out of order for the reasons I gave some time ago. If you would like to challenge the ruling, Mr. Cassidy . . .

• 1235

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, either now or later . . . Since it is the privilege of a member to ask any motion be divided, would you simply allow the vote to go right down to paragraph (e) of the definition of employee?

[Translation]

Mme Coppes: Elle a déjà été réglée mais c'est mon amendement. Je crois que les arguments de part et d'autre ont déjà été exprimés.

L'amendement est rejeté.

Le président: Nous passons maintenant à l'amendement de M. Cassidy. Monsieur Cassidy, voudriez-vous présenter votre amendement, s'il vous plaît?

M. Cassidy: Oui, monsieur le président. Je crois qu'il y a deux amendements.

M. Lewis: Ont-ils été distribués?

M. Cassidy: Oui, ils sont dans la liasse.

Le président: Ils sont aux pages 6 et 7. Il y en a deux.

M. Cassidy: Je propose tout d'abord de retrancher les lignes 16 et 17, page 3, et . . . Monsieur le président, étant donné que ces deux amendements sont étroitement liés, accepteriez-vous de les mettre aux voix en même temps?

Le président: Il est préférable de les mettre aux voix séparément, monsieur Cassidy.

M. Cassidy: L'objet de cet amendement est de retrancher de la liste des personnes auxquelles ces dispositions ne s'appliquent pas le personnel des députés. Le deuxième amendement permettrait de considérer comme employeur un groupe de membres du caucus parlementaire d'un parti politique.

Si le personnel des députés est exclu par l'article 4, il lui est impossible de s'organiser. En conséquence, cet amendement vise simplement à retrancher les lignes 16 et 17, page 3. Je suppose que cette motion est recevable. Sinon, je peux simplement vous demander de diviser le projet de loi jusqu'à ce que cela devienne acceptable.

Mme Coppes: Monsieur le président, allons-nous mettre cet amendement aux voix?

Le président: Oui.

Mme Coppes: J'aimerais avoir le temps d'y réfléchir une seconde car je suis . . .

Le président: Tout ce qu'il propose c'est de retrancher . . .

Mme Coppes: Les personnes échappant à l'application de la présente partie . . . Il veut retrancher les lignes 16 et 17. Vous allez faire procéder à un vote séparé pour l'article suivant.

Le président: Je suis en train de me faire rappeler à l'ordre par M^{lle} Sirpaul, qui estime que cette motion n'est pas recevable et qu'il nous faut suivre la procédure inverse. Je le déclare irrecevable pour les mêmes raisons que j'ai données auparavant. Si vous voulez contester ma décision, monsieur Cassidy . . .

M. Cassidy: Monsieur le président, maintenant ou plus tard . . . Étant donné qu'un député a le privilège de demander à ce qu'une motion soit mise aux voix, ne pourriez-vous pas autoriser la mise aux voix de cet article jusqu'à l'alinéa e) de la définition d'employé?

[Texte]

The Chairman: I do not think I have the right in committee. You can in the House at report stage. I do not think I have the right in the committee to break it down so finely.

Mr. Cassidy: In that case I would simply challenge your ruling, Mr. Chairman.

The Chairman: Challenge the ruling. I think it is the better way, Mr. Cassidy. Members have heard the decision for which the member has appealed the question . . .

Ms Copps: Mr. Chairman, on a point of order, are you striking down one or one and two?

The Chairman: I am striking down one only, for the moment. Shall the decision of the Chair be sustained?

Decision sustained.

The Chairman: We have the second one on the same thing. Mr. Cassidy, we have exactly the same problem because it is exactly the same thing.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I suggest . . . You are going to rule it out of order, is that right?

The Chairman: Yes.

Mr. Cassidy: Then I would challenge your ruling and suggest the challenge be sustained on division.

The Chairman: Sustained on division. Thank you.

Ms Copps: I just want to make a note. I may be being absolutely inconsistent, because I am trying to jump from one line to another. I would like to join your challenge to the Chair.

The Chairman: If that is the case, we are now on a challenge on the second amendment to clause 3 by Mr. Cassidy. I will try to save some time by asking if the decision of the Chair be sustained.

Decision sustained.

Clause 3 as amended agreed to.

On clause 1—*Short title*

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I have had representations from an important constituent, who shall be nameless . . . I am sorry. We go from clause 1 to the short title. Is that not correct?

The Chairman: Clause 1 is the short title and then we go to the title.

Mr. Cassidy: Where does the title come in, Mr. Chairman?

The Chairman: The next question will be the title.

Mr. Cassidy: That is the title on the front of the bill. Is that right?

The Chairman: That is right.

Mr. Cassidy: In that case, I am content with clause 1.

[Traduction]

Le président: Je ne crois pas pouvoir le faire en comité. Vous pouvez le faire à la Chambre à l'étape du rapport. Je ne crois pas avoir le droit en comité de ne faire adopter qu'une partie d'un article.

M. Cassidy: Dans ce cas, je contesterais simplement votre décision, monsieur le président.

Le président: Vous contestez ma décision. Je crois que c'est la meilleure solution, monsieur Cassidy. Vous avez entendu la décision qui est contestée par le député . . .

Mme Copps: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Votre décision porte sur le premier amendement ou sur les deux?

Le président: Pour le moment, elle ne porte que sur le premier. La décision de la présidence est-elle approuvée?

La décision est approuvée.

Le président: Monsieur Cassidy, votre deuxième amendement nous pose exactement le même problème.

M. Cassidy: Monsieur le président, je suggère . . . vous allez le déclarer irrecevable n'est-ce pas?

Le président: Oui.

M. Cassidy: Dans ce cas, je conteste votre décision et je suggère de mettre ma contestation aux voix.

Le président: La décision est approuvée à la majorité simple. Merci.

Mme Copps: Permettez-moi d'intervenir. C'est peut-être une preuve d'illogisme de ma part car je ne donne pas l'impression de vouloir me décider mais j'aimerais me joindre à votre contestation.

Le président: Dans ce cas, nous sommes saisis d'une contestation au sujet du deuxième amendement à l'article 3 proposé par M. Cassidy. Je vais essayer de faire aller les choses un peu plus vite en demandant si la décision de la présidence est approuvée.

La décision est approuvée.

L'article 3 est adopté sous sa forme modifiée.

Article 1—*Titre abrégé*

M. Cassidy: Monsieur le président, un électeur important dont je ne citerais pas le nom m'a fait part . . . Excusez-moi. Nous passons de l'article 1 au titre abrégé, n'est-ce pas?

Le président: L'article 1 et le titre abrégé puis nous passerons au titre.

M. Cassidy: Quand passerons-nous au titre, monsieur le président?

Le président: Après.

M. Cassidy: C'est le titre sur la première page du projet de loi, n'est-ce pas?

Le président: Exactement.

M. Cassidy: Dans ce cas, je n'ai pas d'objection à l'article 1.

[Text]

The Chairman: I am going to ask Mr. Lewis if there was some representation made to us by the Library. I assume from your silence you are doing nothing about it.

Mr. Lewis: That is right.

The Chairman: Thank you.

Mr. Cassidy: Sir, we next come to the title.

The Chairman: That is right.

Mr. Cassidy: It is on a question of the title that I . . .

The Chairman: I appreciate what you are saying.

Clause 1 agreed to.

The Chairman: Now, shall the title carry? Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I think since the bill quite explicitly recognizes as the employer . . . In the definition section we just passed, if I can find it here . . . The employer means "the Senate, the House of Commons and the Library of Parliament".

The Chairman: That is right.

Mr. Cassidy: I believe it should be reflected in the title of the bill. The title of the bill should be "An Act respecting Employment and Employer-Employee Relations in the Senate, the House of Commons and the Library of Parliament".

The Chairman: Could you give me that in writing?

Mr. Cassidy: I will give it to you in writing.

The Chairman: While you are writing, perhaps we might have some discussion on it from others.

Mr. Lewis: The Library is referred to within the bill.

The Chairman: Yes.

Mr. Lewis: It seems to me it would be automatic they would be dealt with. They are in the context of the bill. If there is some difficulty with that, I have no difficulty with adding them to the total.

The Chairman: No. Do either of our experts have any . . . ?

• 1240

Mr. P. Johnson: I do not have any problem with that.

The Chairman: Mr. McCormick.

The McCormick: No. There should be no problem.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Could we have it rewritten?

The Chairman: Yes, I am going to have it rewritten and given to me in a few moments. Miss Copps, do you want to discuss it while—

Ms Copps: I have no problems with that.

Mr. Lewis: You are going out of here on a high.

[Translation]

Le président: Je demanderais à M. Lewis si nous avons eu des nouvelles de la Bibliothèque. Je déduit de votre silence que vous n'avez rien à dire.

M. Lewis: Parfaitement.

Le président: Merci.

M. Cassidy: Monsieur, nous passons maintenant au titre.

Le président: C'est exact.

M. Cassidy: C'est une question sur le titre que je . . .

Le président: Je comprends ce que vous dites.

L'article 1 est adopté.

Le président: Le titre est-il adopté? Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, étant donné que le projet de loi reconnaît explicitement comme employeur . . . Dans l'article sur les définitions que nous venons tout juste d'adopter, si je peux le trouver . . . Employeur signifie «le Sénat, la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement».

Le président: C'est exact.

M. Cassidy: À mon avis, le titre du projet de loi devrait en faire état. Le titre du projet de loi devrait être le suivant: «Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat, à la Chambre des communes et à la Bibliothèque du Parlement».

Le président: Pourriez-vous me donner cela par écrit?

M. Cassidy: Je vais vous le donner par écrit.

Le président: Pendant que vous l'écrivez, nous pourrions peut-être entendre ce qu'ont à dire les autres députés à ce sujet.

M. Lewis: La Bibliothèque est mentionnée par le projet de loi.

Le président: Oui.

M. Lewis: Il me semble que c'est automatique. Le projet de loi vise aussi la Bibliothèque. S'il y a un problème, je ne vois pas d'objection à ce que la Bibliothèque soit ajoutée.

Le président: Non. Est-ce que nos spécialistes y voient un inconvénient . . . ?

M. P. Johnson: Je n'y vois aucun problème.

Le président: Monsieur McCormick.

M. McCormick: Non. Cela ne devrait poser aucun problème.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Le titre pourrait-il être réécrit?

Le président: Oui, je vais le faire réécrire et on me le donnera dans un instant. Madame Copps, avez-vous quelque chose à dire pendant . . .

Mme Copps: Je n'y vois aucun problème.

M. Lewis: C'est un franc succès.

[Texte]

Mr. Cassidy: Thank you for allowing me to pass an amendment to the bill.

Mrs. Mailly: We are having second thoughts already.

Mr. Lewis: We all know what we are going to do in the event that this is challenged by the Chair.

Mrs. Mailly: I challenge the Chair.

The Chairman: I am not going to challenge this one, though.

Mr. Cassidy: You realize that with my majority... The Librarian of Parliament lives on Delaware Avenue in my riding, and I am going to go to him with this and say look, I did it for you.

Mrs. Mailly: Good for you. It is about time you had a win.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Maybe they will send you some free books.

The Chairman: I have an amendment to the title by Mr. Cassidy—that the title of the bill be amended by deleting the last four words and substituting the following:

the House of Commons and the Library of Parliament.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Could you read the whole thing then, Mr. Chairman?

The Chairman: The title then will be:

An Act respecting employment and employer and employee relations in the Senate and the House of Commons and the Library of Parliament.

Mr. Daubney: I think that should be changed, Mr. Chairman, to read:

Senate, House of Commons and Library of Parliament.

The Chairman: I think it is absolutely right, yes, sure.

Mr. Cassidy: I am sure that could leave it to the clerk to make sure that it comes out right.

Amendment agreed to.

Ms Copps: Before we carry the bill, I may have missed it, but we did at one point raise the issue of the sexist language in the bill. If it has been solved—

Mr. Lewis: We solved that one.

Ms Copps: —perhaps you could advise us as to how.

The Chairman: Mrs. Mailly, do you want to speak to it?

Mrs. Mailly: Yes, Mr. Chairman.

J'ai présenté un amendement qui disait:

Il est proposé que la version anglaise du projet de loi C-45 soit modifiée de façon que le texte du projet soit conforme aux normes gouvernementales de rédaction législative fédérale en matière d'expression non sexiste.

[Traduction]

M. Cassidy: Je vous remercie d'adopter un de mes amendements.

Mme Mailly: Nous commençons à avoir des doutes.

M. Lewis: Nous savons tous ce que nous ferons au cas où cela serait contesté par la présidence.

Mme Mailly: Je conteste la présidence.

Le président: Je n'ai pas l'intention de contester cette motion.

M. Cassidy: Vous devez comprendre qu'avec ma majorité... Le bibliothécaire du Parlement habite avenue Delaware dans ma circonscription et je vais aller le voir en lui disant: je l'ai fait pour vous.

Mme Mailly: Très bon pour vous. Il était temps que vous finissiez par gagner une fois.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Ils vous enverront peut-être des livres gratuits.

Le président: M. Cassidy propose de modifier le titre—il est proposé que le titre du projet de loi soit modifié en supprimant les six derniers mots et en les remplaçant par ce qui suit:

la Chambre des Communes et la Bibliothèque du Parlement.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Pourriez-vous nous lire tout le titre, monsieur le président?

Le président: Le titre se lira donc comme suit:

Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des Communes et à la Bibliothèque du Parlement.

M. Daubney: Je crois qu'il faudrait le changer, monsieur le président pour qu'il se lise comme suit:

Au Sénat, à la Chambre des communes et à la Bibliothèque du Parlement.

Le président: Vous avez tout à fait raison, oui, bien sûr.

M. Cassidy: Je suis sûr que nous pouvons laisser le soin d'un libellé exact au greffier.

L'amendement est adopté.

Mme Copps: Avant que nous n'adoptions le projet de loi, j'étais peut-être absente, mais il me semble que nous avions parlé de la question des termes sexistes utilisés dans ce projet de loi. Si cette question a été résolue...

M. Lewis: Nous avons résolu la question.

Mme Copps: ... vous pourriez peut-être nous dire comment vous avez procédé.

Le président: Madame Mailly, voulez-vous nous en dire un mot.

Mme Mailly: Oui, monsieur le président.

I moved the following amendment:

That the English version of Bill C-45 be amended so that the text of the bill conforms with the federal legislative drafting government standards with respect to non-sexist language.

[Text]

Ms Copps: Right. I remember that amendment or that motion, I should say. Where does that show up in terms of the proceedings or whatever, or is it just an overall motion, because I do not know that—

The Chairman: First, it was done. Second, I can tell you that Mr. Johnson has already completed the work and the clerk has submitted it to the Law Clerk of the House so that it is under way.

Ms Copps: Terrific, thank you.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Efficient.

Ms Copps: So it was not a monumental task then.

The Chairman: Shall I report the bill, as amended, to the House?

Some hon. members: Agreed.

Ms Copps: On division.

The Chairman: I assume you agree with that, not on division.

Mr. Cassidy: Yes.

The Chairman: I am sorry. The clerk tells me that she needs a motion that Bill C-45, an act respecting employment and employer and employee relations in the Senate, House of Commons and the Library of Parliament, be reprinted for use of the House of Commons at report stage. Would you make that motion?

Mr. Lewis: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: I would entertain a motion to adjourn, but before I do . . . Yes, go ahead, Mr. Lewis.

Mr. Lewis: I wanted to say on behalf of myself, and I am sure my colleagues may wish to add their own thoughts, that I think this has been a useful exercise. It is my first participation in a legislative committee. I think I can see the wisdom of what the McGrath committee suggested in terms of getting people together who are interested in a bill as opposed to sending it to a standing committee.

I think there is absolutely no question and we all agree, I am sure nobody would disagree with this, that the response of the witnesses when we heard them has been very, very helpful. There has been a great deal of movement as a result of those representations, both formal and informal. So I would like to thank them and I would like to thank my colleagues.

• 1245

I was saying to Dave here that this has been sort of a labour law year revisited for David and me, because I do not profess to know an awful lot about it, especially from the gentleman who helped us through the clause-by-clause. I think the system has worked and I think we have come out of here with a much better bill than we came in with, as a result of the system working.

[Translation]

Mme Copps: Très bien. Je me souviens de cet amendement ou plutôt de cette motion, devrais-je dire. Où peut-on trouver cela dans le compte rendu, ou s'agit-il d'une motion générale car je ne sais si . . .

Le président: Premièrement, cela a été fait. Deuxièmement, je peux vous dire que M. Johnson a déjà terminé le travail et que le greffier l'a soumis au légiste de la Chambre. Les choses sont donc en marche.

Mme Copps: Excellent, merci.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Efficace.

Mme Copps: Ce n'était donc pas une tâche monumentale.

Le président: Puis-je faire rapport du projet de loi sous sa forme modifiée à la Chambre?

Des voix: Adopté.

Mme Copps: À la majorité simple.

Le président: Je suppose que vous êtes d'accord.

M. Cassidy: Oui.

Le président: Je m'excuse. Le greffier me dit qu'elle a besoin d'une motion afin que le projet de loi C-45, Loi concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat, à la Chambre des communes et à la Bibliothèque du Parlement, soit réimprimé aux fins de l'étape du rapport à la Chambre des communes. Voudriez-vous proposer cette motion?

M. Lewis: Je la propose.

La motion est adoptée.

Le président: Quelque'un voudrait-il proposer une motion d'ajournement avant que je ne . . . Oui, allez-y, monsieur Lewis.

M. Lewis: Je tenais à dire personnellement, et je suis certain que mes collègues voudront également nous faire part de leurs propres réflexions, que j'ai trouvé cet exercice très utile. C'est la première fois que je participe à un comité législatif. Je comprends maintenant la sagesse du Comité McGrath qu'a proposé de réunir ceux qui s'intéressent à un projet de loi particulier plutôt que de l'envoyer pour étude à un comité permanent.

Il ne fait absolument aucun doute, et je suis certain que nous sommes tous d'accord, que les témoignages que nous avons entendus nous ont été fort utiles. Les témoins nous ont donné ample matière à réflexion. Je tiens donc à les remercier ainsi que mes collègues.

Cela a été pour David et moi un cours de recyclage en droit des relations de travail, je dois avouer que je ne suis pas spécialiste en la matière, surtout pour l'étude article par article. Je crois que l'expérience a été fructueuse et que nous en sortons avec un projet de loi nettement amélioré.

[Texte]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Hear, hear!**The Chairman:** Mrs. Mailly.

Mme Mailly: Monsieur le président, je tiens à vous féliciter de m'avoir permis de participer à ce Comité en utilisant ma langue maternelle. Je dois vous dire que c'est la première fois, et de tous les comités auxquels j'ai assisté, que je me suis vraiment sentie à l'aise.

Je voudrais aussi féliciter mes commettants qui travaillent à la Chambre des communes, et surtout les greffiers de la Chambre ainsi que les deux employés de la Bibliothèque qui ont travaillé si fort et qui ont fait une présentation étoffée, très sérieuse, présentation qui nous a permis d'en arriver à un projet de loi qui, je le crois, va donner à nos employés la protection dont ils avaient besoin depuis très longtemps.

J'aimerais aussi féliciter les syndicats qui ont fait preuve d'esprit de conciliation ainsi que de flexibilité pour permettre aux employés de la Colline parlementaire d'avoir enfin une certaine protection en matière de conditions de travail.

The Chairman: Mr. Daubney.

Mr. Daubney: Mr. Chairman, I would just like to take a minute to thank you and congratulate you on the performance of your duties as chairman. I think you have acted with patience and authority, and the right balance of the two.

I know that your interest in the situation of employees on the Hill is a long-standing one, having been a member for many years of the Management and Members' Services Committee and chairman for a long period of time. I am sure this must be a very satisfying day for you to see this much-improved bill coming out of this committee. Thank you again.

The Chairman: Thank you, Mr. Daubney, for your comments. I wanted to say, if I may... I want to thank my colleagues on all sides. I thank Mr. Daubney for those kind words. I was really trying to keep on the good side of Ms Copps, knowing that she was going to speak in my riding last evening, you see—which is the only reason for that. I want to thank the witnesses.

I have to inject one sour note. I am concerned that the material we heard in camera got into the press so quickly. I am confident that my colleagues here did not do it.

And finally, I say to Mr. Daubney that he is absolutely right. I was involved heavily in trying to get a bill before the previous government about three years ago, and while this bill is not quite what we proposed then, it is very, very close. I am certainly content that it will do something for the members of the Hill which has not been done in the past.

I want to particularly thank Miss Sirpaul—I will get the name right this time—because she has been a strong left arm to me here.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Hear, hear!

The Chairman: Thank you very much, Santosh. Any other comments? Mr. Turner.

[Traduction]

M. Turner (Ottawa—Carleton): Bravo, bravo!**Le président:** Madame Mailly.

Mrs. Mailly: Mr. Chairman, I would like to commend you for having allowed me to take part in the work of this committee using my mother tongue. I must say that out of all the committees I have attended, this is the first time I have really felt comfortable.

I would also like to congratulate my constituents who work in the House of Commons, and particularly the clerks of the House as well as the two library employees who have done such a thorough job on this and helped us to come up with a bill which, I believe, will provide our employees with the protection they have needed for a long time.

I would also like to congratulate the unions which have shown a spirit of conciliation and flexibility to enable the employees of Parliament Hill to enjoy a certain degree of protection with respect to their working conditions.

Le président: Monsieur Daubney.

M. Daubney: Monsieur le président, je prends seulement quelques minutes pour vous remercier et vous féliciter d'avoir si bien accompli votre travail de président. Vous avez fait preuve de patience et d'autorité et vous avez trouvé le juste milieu.

Je sais que vous vous intéressez depuis longtemps à la situation des employés de la Colline parlementaire, vous avez été longtemps membre et président du Comité de la gestion et des services aux députés. Je suis sûr que c'est une source de grande satisfaction pour vous de voir aboutir nos travaux avec un projet de loi grandement amélioré. Je vous remercie encore.

Le président: Merci, monsieur Daubney. Je voudrais remercier tous mes collègues et M. Daubney de ses aimables paroles. J'essayais en fait de rester dans les bonnes grâces de M^{me} Copps, sachant qu'elle devait faire un discours dans ma circonscription hier soir. Je remercie aussi les témoins.

La seule ombre au tableau, c'est la rapidité avec laquelle la presse a été mise au courant de nos délibérations à huis clos. Je suis persuadé que ce ne sont pas mes collègues qui sont en faute.

Finalement, j'abonde dans le sens de M. Daubney. J'ai effectivement fait de grands efforts pour saisir l'ancien gouvernement d'un projet de loi très semblable à celui que nous venons d'adopter. Je suis sûr que les employés de la Colline en profiteront.

Je tiens particulièrement à remercier M^{me} Sirpaul, cette fois je vais bien prononcer son nom, qui m'a été d'une aide précieuse.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Bravo, bravo!

Le président: Je vous remercie beaucoup, Santosh. D'autres commentaires?

[Text]

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Yes, briefly—one, Mr. Chairman. We have demonstrated that our parliamentary system does work, that we have had an excellent exercise here in putting together a piece of legislation. But most importantly, I think we have had tremendous input from our officials. It is easy to criticize public servants and everybody always dumps on Ottawa from all across the country, but the quality of Mr. Johnson and Mr. McCormick I think speaks for the tremendous professional capability we have in our Public Service in Canada. I congratulate them.

The Chairman: Mr. Cassidy.

Mr. Cassidy: Mr. Chairman, I would like to echo the comments made by Mr. Lewis and by yourself and by the members, and thank you for chairing the committee. While I think members know I have still my party reservations about the bill, it is certainly improved a good deal from what was there before. Even if it is far from perfect, at least it gives a start on something that should have been done many, many years ago.

I would like to thank not just the officials but also thank friends from the trade union movement, the alliance and the other two certified bargaining units, and employees in the House of Commons generally, who both informally as well as formally have made a great contribution to improving this bill and forcing us in the House to stop for a while and look at the question of how we do our own housekeeping.

We have found some areas which are wanting. I hope that the House of Commons embarks on this new era of labour relationships in a very constructive kind of way so that in future our housekeeping is perhaps done a bit better than in the past. Again, thanks.

The Chairman: Ms Copps.

Ms Copps: Mr. Chairman, I would like to get the last word.

The Chairman: I am not going to let you.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): Motion opposed.

Ms Copps: Given that Mr. Lewis and I are probably the only two who are not going to use this for a constituency mailing, I would like to say that although everybody has reservations about everything, I have certainly enjoyed the experience. And it is nice to see my colleagues in a less combative context than in the arena of the House of Commons, which is more properly akin to the old Roman fora that we used to see the Christians thrown into from time to time. So I have appreciated it.

• 1250

The Chairman: I want to do one thing, and before I bring the meeting to a close, I am sure all of you would appreciate that I made one slight miss in that Mr. Lawrence from the Parliamentary Library has given us very quiet, unassuming, but excellent service in the material he has brought before us.

The committee stands adjourned.

[Translation]

M. Turner (Ottawa—Carleton): Oui, brièvement, monsieur le président. Nous avons démontré que notre système parlementaire fonctionne bien et nous avons bien collaboré dans l'élaboration de ce projet de loi. De plus, nous avons reçu une excellente contribution de la part des fonctionnaires. Il est très facile de critiquer les fonctionnaires, c'est une habitude nationale, mais je pense que les prestations de M. Johnson et de M. McCormick en disent long sur la compétence de nos fonctionnaires. Je les félicite.

Le président: Monsieur Cassidy.

M. Cassidy: Monsieur le président, je voudrais faire écho aux observations de M. Lewis, de vous-même et des autres membres du comité, et vous remercier d'avoir présidé ce comité. Même si mon parti a certaines réserves au sujet du projet de loi, je reconnais qu'il y a eu des améliorations importantes. Même s'il est loin d'être parfait, il constitue un bon point de départ dans une voie qui aurait dû être ouverte il y a bien longtemps.

Je remercie non seulement les fonctionnaires mais les amis du mouvement syndicaliste, de l'Alliance et des deux autres unités de négociation accréditées, et de façon générale les employés de la Chambre des communes qui ont contribué de différentes façons à améliorer le projet de loi et qui nous ont obligé de nous poser certaines questions sur l'administration de la Chambre.

Nous avons constaté certaines de nos insuffisances. J'espère que la Chambre des communes commence une nouvelle ère de relations de travail constructives qui se reflèteront dans une meilleure administration interne.

Le président: Madame Copps.

Mme Copps: Monsieur le président, j'aimerais avoir le dernier mot.

Le président: Je ne vous le laisse pas.

M. Turner (Ottawa—Carleton): La motion est refusée.

Mme Copps: Puisque M. Lewis et moi-même sommes probablement les seuls qui n'allons pas utiliser cette bonne publicité dans nos bulletins à nos électeurs, j'aimerais simplement dire que, malgré mes réserves, l'expérience m'a plu. C'est un plaisir de voir mes collègues se montrer d'une humeur moins agressive qu'à la Chambre des communes, qui ressemble davantage aux arènes romaines où on avait l'habitude de jeter les Chrétiens. L'expérience m'a plu.

Le président: Avant de clore la séance, j'aimerais réparer un oubli en rendant hommage à l'excellent service que nous a rendu M. Lawrence, de la Bibliothèque du Parlement, de façon calme et sans prétention.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES/TÉMOINS

From the Department of Justice:

Gérard Bertrand, Chief—Legislative Counsel;
Peter Johnson, General Counsel—Legislation.

From the Public Service Staff Relations Board:

John McCormick, General Counsel.

Du ministère de la Justice:

Gérard Bertrand, chef—conseiller législatif;
Peter Johnson, avocat général—Législation.

De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:

John McCormick, avocat général.





CANADA

INDEX

LEGISLATIVE COMMITTEE ON

BILL C-45 **Parliamentary Employment and Staff** **Relations Act**

HOUSE OF COMMONS



Issues 1-10

•

1986

•

1st Session

•

33rd Parliament

Chairman: Mr. J.R. Ellis

The Index is available in both official languages.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

L'index est disponible dans les deux langues officielles.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USERS

This Index is a subject-based and cross-referenced index which provides subject analysis as well as corresponding entries under the names of individual Members of Parliament.

Each participating Member and witness has a global entry, based on the order of reference that covers all pages where he/she spoke.

Knowles, Hon. Stanley (NDP—Winnipeg North Centre)
Regional Economic Expansion Department estimates,
1984-1985, main, **15:9**, 11-2, 19



Testimony and debate are analysed for subject content and the entries are arranged alphabetically.

Member	Knowles
subject entry	Steel industry, 15:9

Main subject	Steel industry
sub-heading	Exports, 15:9

Included in the index are several headings that may be particularly useful; a list under Witnesses shows all appearances by individuals and organizations before the Committee; the heading Orders of Reference lists all matters studied by the committee; the section Procedure records all items of a procedural nature including those listed in the Minutes.

The index is extensively cross-referenced to account for organization of subject detail and varying terminology. Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash “—”.

Women *see* Canadian Forces—Training

A list of dates of meetings of the committee with the corresponding issue numbers may be found under the heading “Dates and Issues” on the following page.

INDEX

HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-THIRD PARLIAMENT

Abbreviations: A.=Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

DATES AND ISSUES

—1986—

May: 5th, 13th, 1; 20th, 2; 21st, 3; 22nd, 4; 27th, 5; 29th, 6.
June: 5th, 7; 10th, 8; 11th, 9; 12th, 10.

Adjudication *see* Public Service—Grievance/appeal procedures; Third-party adjudication

Agenda and procedure subcommittee *see* Procedure

Alford, Mr. George W. (House of Commons Security Services Employees Association)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 2:3, 39-48, 54-61

Annual leave *see* House of Commons

Appeal *see* Grievance/appeal procedures

Appendices

Canadian Labour Congress, brief, 5A:1-16
National Union of Provincial Government Employees, brief, 5A:17-25
Parliament Hill Local 70390 (PSAC), recommendations, 3A:1-4

Arbitration *see* Binding arbitration; Ontario

Audette, Mr. Jacques (Parliament Hill Local 70390 (PSAC))
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 3:3, 5-6, 9-15

Australia *see* Parliament—Collective bargaining, Other parliamentary jurisdictions

Baldwin, Mr. Doug (Labour Department)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 6:3, 5-11, 13

Bargaining *see* Collective bargaining

Batho, Mr. Dave (National Association of Broadcast Employees and Technicians)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 4:3, 5, 11-8, 20-4

Bean, Mr. Daryl T. (Public Service Alliance of Canada)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 2:3, 5-39

Benjamin, Mr. Les (NDP—Regina West)
Canada Labour Code, 6:17-8
Canadian Union of Postal Workers, 6:16
House of Commons, 6:30, 37-8
Library of Parliament, 6:31-3
Parliament, 6:13-7, 23
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 6:6, 13-8, 23-4, 30-3, 37-8

Bertrand, Mr. Gérard (Justice Department)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 9:3, 14, 45-7; 10:6, 14-6

Bigelow, Ms Sue (Parliamentary Association of Support Staff)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 4:3, 38-40, 42-4, 46-52

Binding arbitration *see* Parliament—Collective bargaining

Blain, Dr. Robert C. (House of Commons)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 2:3, 64, 66-8, 71-8, 80-2, 84; 6:3, 25-8, 35-6, 38

Board of Internal Economy *see* House of Commons

Bomb threats *see* House of Commons—Security services

Broad, Ms Deborah (Parliament Hill Local 70390 (PSAC))
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 3:3, 6-10, 13-5

Broadcasting services *see* House of Commons

Cafeteria employees *see* House of Commons

Canada Labour Code, 1:49; 2:22
Grievance/appeal procedures
Group/union, 2:20; 6:17, 19
Unjust dismissal, 6:11-2, 17-8
Working conditions, 6:10-3
See also House of Commons; Parliament; Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45)—References; Public Service Staff Relations Act; Senate—Senators' employees, Health and safety

Canadian Charter of Rights and Freedoms *see* Charter of Rights and Freedoms

Canadian Labour Congress *see* Appendices; Witnesses

Canadian Union of Postal Workers
Background, certification, 4:27-31; 5:22; 6:16-7, 21-2; 7:13
Collective bargaining, issues, scope, 4:28-9
See also Witnesses

Canadian Union of Public Employees
Background, membership, 1:21
Collective bargaining, agreements, 1:23-5
Job descriptions/classification, not including, difficulties, 1:37
Job security, including, 1:44
Staffing, seniority vs merit principle, 1:44
Strikes, 1:26
See also Parliament; Tupper—References; Witnesses

Cardinal, Mr. Jean-Jacques (Library of Parliament)
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 6:3, 31-4, 36

Cassidy, Mr. Mike (NDP—Ottawa Centre)
Canadian Union of Postal Workers, 7:13
Collective bargaining, 5:12-3
Employer associations, 5:24
Grievance/appeal procedures, 2:30
House of Commons, 1:16; 2:35, 47-8, 62-5, 79-80; 3:9-10, 12; 4:17-8, 25-6, 44-7, 52-3, 62; 5:12, 31-3; 7:14-5, 29-30, 39-41, 47-8; 8:27-8, 31-3, 36, 55-9, 65-6, 69; 10:12-3, 33-4, 42
House of Commons Security Services Employees Association, 2:46, 64
Library of Parliament, 1:14-5; 10:18-9
National Association of Broadcast Employees and Technicians, 4:33
New Democratic Party caucus, 4:63-4
Parliament, 2:15-7, 29, 36, 47-8, 63-5, 80; 3:10-1; 4:17-9, 26-7, 33-4; 5:14-5, 23, 31; 7:13-4, 24-30; 8:15, 19-21, 30-1, 34-9, 43-4, 51-4, 73-5, 78, 80-1, 90-2; 9:10-6, 22-4, 31-2, 34, 38-9, 43-4; 10:17, 19, 21-2, 24-6, 28-9, 32-3, 36, 38, 40
Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 1:47; 2:14-7, 29-30, 35-7, 46-8, 61-6, 79-81; 3:5, 9-12; 4:16-9, 24-7, 33-4, 44-7, 52-3, 62-5; 5:12-6, 23-4, 31-4; 7:13-6, 20, 23-30, 33-7, 39-41, 47-8; 8:13-5, 17-23, 27-40, 43-59, 64-76, 78-83, 86, 90-2, 94-5, 97-102; 9:10-8, 21-4, 26, 28, 30-4, 37-45, 47-8; 10:12-3, 16-30, 32-46, 48

Procedure

Agenda and procedure subcommittee, 1:17
M., 1:8
Bills, 7:33-6; 8:14, 17, 69-71, 73
Chairman, 8:65-8, 79; 9:18; 10:48
Meetings, 1:9, 47; 8:97-9, 101-2
Ministers, 1:10, 13
Organization meeting, 1:7-10, 12-8
Printing, M. (Lewis), 1:7
Questioning of witnesses, M. (Tupper), 1:8

Cassidy, Mr. Mike—Cont.*Procedure—Cont.*

Quorum, M., 1:7
 Staff, 1:9, 13-4
 Witnesses, 1:9, 12, 16-8
 Public Service, 7:26
 Public Service Staff Relations Act, 2:14-6
 Right to strike, 2:80
 Senate, 10:18-9

Certification *see* Canadian Union of Postal Workers; House of Commons—Members' employees; House of Commons Security Services Employees Association; Parliament; Parliamentary Association of Support Staff

Chairman, decisions and statements *see* Procedure

Charter of Rights and Freedoms *see* Collective bargaining;

Parliament—Collective bargaining, Right to strike; Saskatchewan

Chilton, Mr. Fred (Labour Department)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 6:3, 8-13, 17-9; 7:3, 42-3; 8:3, 53-4, 63

Collective bargaining, 5:16, 26

Charter of Rights and Freedoms, international laws, guarantees, 5:12-3

Right to strike, relationship, 1:25-6

See also Canadian Union of Postal Workers; Canadian Union of Public Employees; Employer associations; House of Commons—Administration, Employees; New Democratic Party caucus —Ontario Public Service Employees Union; Ontario Workers Compensation Board; Parliament; Public Service

Committee

House of Commons management, presence at hearings, effects on employees giving evidence, 6:26-7

Proceedings, quality, 7:6; 10:46-8

Witnesses, House of Commons/Library of Parliament employees, leave with/without pay to appear, granting, 2:69-70; 4:11, 37-8; 6:36-7

See also House of Commons—Committee Reporting Service; National Association of Broadcast Employees and Technicians

Committee Reporting Service *see* House of Commons

Competitions *see* House of Commons—Staffing; Library of Parliament—Staffing

Conflict of interest *see* Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45)—References, Members of Parliament

Consultation *see* House of Commons; Parliament

Contract employees *see* House of Commons—Members' employees, Legislation; Parliament—Definition

Copps, Ms Sheila (L—Hamilton East)

Canadian Union of Postal Workers, 4:34; 5:22; 6:21-2

Canadian Union of Public Employees, 1:44

Committee, 2:69; 4:37-8; 6:26-7

Employer/employee relations, 1:52-3

Grievance/appeal procedures, 2:37-8

House of Commons, 1:29-30; 2:43-5, 66-8, 70, 81-5; 3:13-4; 4:25-6, 41-3; 5:22-3; 6:26-8, 34; 7:39, 42-3; 8:55-6, 59, 61-6; 10:34

House of Commons Security Services Employees Association, 2:44-5, 67

Library of Parliament, 3:14; 6:31, 33-4

National Association of Broadcast Employees and Technicians, 1:19; 4:14

New Democratic Party caucus, 4:60-2

Copps, Ms Sheila—Cont.

Parliament, 1:15, 26-9, 52-3, 55, 66-7, 72-4; 2:10-3, 25-6, 37, 44, 46; 3:14; 4:14-6, 25, 35-6, 43-4; 6:6-9, 15, 21-3, 33; 7:9-12, 19-22, 31, 49-51; 8:13, 18-20, 34-5, 41, 44-5, 63, 72, 75, 79, 81, 86-96, 103-4, 106-7; 9:18-9, 21, 26-7, 31, 34-7; 10:16, 20-1, 25-7, 29-31, 39, 41

Parliamentary Association of Support Staff, 4:60

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 1:19-20, 26-30, 32, 42, 44, 46-7, 52-5, 66-8, 72-4; 2:10-3, 19, 25-7, 37-8, 43-6, 60-1, 66-70, 81-5; 3:5, 13-4; 4:14-6, 25-7, 34-8, 41-4, 59-62, 65; 5:22-3, 28-9, 32-4; 6:5-10, 14-5, 20-3, 26-31, 33-5; 7:6, 8-12, 19-23, 29, 31, 38-9, 42-3, 48-51; 8:12-26, 29-30, 32, 34-7, 39, 41, 44-5, 47-50, 54-6, 59, 61-6, 68-9, 71-3, 75-6, 79-82, 84-107; 9:14-5, 17-9, 21, 23-8, 30-1, 34-8; 10:14, 16, 18-27, 29-32, 34-5, 37-46, 48

Procedure

Agenda and procedure subcommittee, M., 3:5

Bills, 7:49-51; 8:73

Chairman, 8:65-6, 68

In camera meetings, 1:20, 52; 2:60-1

Meetings, 1:11-2, 47; 5:33-4; 8:98-9, 101-2

Ministers, 1:10-1, 13

Observers, 1:19

Organization meeting, 1:10-3, 15-8

Votes in House, 3:14

Witnesses, 1:13, 16, 18

Provincial government employees, 5:28-9

Public Service Staff Relations Act, 1:55; 4:34, 36; 5:22

Senate, 1:29

Daubney, Mr. David (PC—Ottawa West)

Canada Labour Code, 6:10-3

Committee, 6:36-7

House of Commons, 6:10, 28-31; 7:18

Library of Parliament, 6:36

Parliament, 6:10; 7:18; 10:35-7

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 6:10-3, 28-31, 36-7; 7:17-8; 10:35-7, 45, 47

Procedure

Chairman, 10:47

Meetings, 1:11

Organization meeting, 1:11

Discipline *see* House of Commons—Security services;

Parliament—Collective bargaining

Dismissal *see* Canada Labour Code—Grievance/appeal procedures; House of Commons—Members' employees, Canada Labour Code

Donahue, Mr. Gerry (National Association of Broadcast Employees and Technicians)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 4:3, 20-1, 25-6

Early retirement *see* Retirement

Electronic services *see* House of Commons—Broadcasting services

Ellis, Mr. J.R. (PC—Prince Edward—Hastings; Chairman)

Appointment as Chairman, 1:7

Committee, 2:69-70; 10:47

House of Commons, 2:67, 73, 75-6

Parliament, 1:46-7; 6:14-5, 23; 8:51; 9:35

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),

1:19-20, 46-7, 50-2, 57, 61; 2:5, 21, 60-1, 67, 69-70, 73, 75-6, 79-81; 3:5, 11-4; 4:20, 26-7, 50, 54; 5:5, 12, 24-5, 29-30, 32-4; 6:7-8, 11, 14-6, 22-4, 26; 7:6, 8, 23, 32-8, 49-51; 8:12-4, 16-8, 23, 26-7, 37-8, 42, 51, 64-71, 73, 75-7, 82, 94, 97-9, 101-2; 9:10, 17-9, 35, 44; 10:12, 47-8

Ellis, Mr. J.R.—Cont.

Procedure

Agenda and procedure subcommittee

Meetings, scheduling, 1:17; 7:51

Membership, M. (Cassidy), 1:8

Report, first, M. to adopt (Copp), 3:5

Bills

Amendments, admissibility

Beyond scope, 7:49-51; 9:18-9, 44

Principle of bill, contravening, 8:69-71

Clause by clause study, 7:32-8; 8:14

New clause, introducing, 8:73

Briefs, appending to minutes and evidence, 2:5

Ms., 4:27; 5:5, 29

Chairman

Leaving chair, designating Acting Chairman, 6:26

Rulings, appealing, 8:65-8, 79; 9:18, 44; 10:35, 43

In camera meetings, 1:50-1

Member requesting, 1:20; 2:60-1

Proceedings, leaks to media, breach of confidentiality, 6:24; 10:47

Meetings

Adjourning, 8:97-9, 101-2

Reconvening, 1:46-7

Break, 1:57

Scheduling, 1:11-2; 5:33-4

Ministers, appearance before Committee

Requesting, 1:10-1, 61

Scheduling, 1:10, 13

Observers

Attendance at meetings to assist, permitting, 1:19

Welcoming, 1:52

Organization meeting, 1:7-8, 10-8

Printing, minutes and evidence, M. (Lewis), 1:7

Questioning of witnesses

Order, 5:12

Time limit, 2:21

M. (Tupper), 1:8

Quorum, meeting and receiving/printing evidence without, M. (Cassidy), 1:7-8

Staff, Library of Parliament

Objectiveness, questioning, 1:14-5

Services, requesting, 1:13

Votes in House, meeting adjourning, 3:11, 13-4

Witnesses

Scheduling, 1:12-3, 15-8

Selection, 1:16-8

Speaker of the House of Commons, appearance before

Committee, inviting, 1:12

Speaker of the Senate, appearance before Committee, inviting, 1:12

Employee Assistance Program *see* House of Commons**Employer associations**, examples, role in collective bargaining, 5:24**Employer/employee relations**, 1:52-3*See also* House of Commons; Parliament**Environmental concerns** *see* Parliament—Collective bargaining, Health and safety**Essential services** *see* Parliament—Strikes**Federal Court of Appeal** *see* Parliament—Canada Labour Code**Federal legislation** *see* Parliamentary precincts**Finn, Mr. Ed** (Canadian Union of Public Employees)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 1:5, 27, 33, 36-7

Francis, Hon. Lloyd *see* Parliament—Staffing, Complaints**Fudge, Mr. Derek** (National Union of Provincial Government Employees)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 6:3, 28-32

“Golden handshake” *see* House of Commons—Security services, Retirement**Government organizations appearing** *see* Witnesses**Grievance/appeal procedures**

Informal/ad hoc vs group/union, advantages, 2:30, 37-8

See also Canada Labour Code; House of Commons; Library of Parliament; Parliament—Collective bargaining; Public Service**Group grievances** *see* Grievance/appeal procedures**Guay, Mr. Gerard** (House of Commons Security Services Employees Association)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 2:3, 49-56, 59

Guthrie, Mr. Wayne (Labour Department)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 1:6, 65-6

Hampton, Mr. Howard (Canadian Labour Congress)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 5:3, 5-24

Harassment *see* House of Commons; Parliament**Health and safety** *see* House of Commons—Members' employees, Canada Labour Code; Parliament—Collective bargaining; Senate—Senators' employees**Hnatyshyn, Hon. Ray** (PC—Saskatoon West; President of the Privy Council)

Canadian Union of Postal Workers, 7:13

Committee, proceedings, 7:6

Employer/employee relations, 1:52-3

House of Commons

Board of Internal Economy, 1:63; 7:27

Members' employees, 1:49-50; 7:15, 30, 39-41, 44-6

Parliament

Canada Labour Code, 1:50

Certification, 1:69-70, 73; 7:7-8, 12-4

Collective bargaining, 1:53, 57-60, 63-4, 65-6, 70, 73; 7:7, 9-12, 17, 19-22, 24-5, 28-31

Rights, 1:59-60, 64; 7:26-8

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 1:48-76; 7:6-22, 24-32, 36-42, 44-50

Parliamentary precincts, 1:55-6

Procedure, bills, 7:36-7

Public Service Staff Relations Act, amending, 1:50-1, 55

Senate, Senators' employees, 1:49-50

Weir report, 1:48

Hospital workers *see* Ontario**House of Commons**

Administration

Employees, collective agreement, signing, effects, 2:85

Officials, commenting on legislation before House, appropriateness, 2:61-3, 68-9, 76

Via Board of Internal Economy, 2:79

House of Commons—Cont.**Administration—Cont.**

Role, relationship to House, Members, employees, 2:61-2, 70, 79

See also House of Commons Security Services Employees

Association

Annual leave entitlement, 6:10

Changes for new employees, 4:12, 17-8, 25-6

Board of Internal Economy

Membership, 1:63

Role, as employer, 1:42, 63; 7:27

Structure, changes, 1:62-3

See also House of Commons—Administration, Officials

Broadcasting services employees, transfer to electronic services, 4:18

Cafeteria employees, job descriptions, revocation, 2:63

Legislation, Bill C-45, effects, 2:63-4

Canada Labour Code, jurisdiction, 2:68

See also House of Commons—Members' employees

Committee Reporting Service, testimony before Committee, management reaction, 10:12-3

Consultation, access, Bill C-45, effects, 2:65

Employee Assistance Program, counsellor position, elimination, 2:81; 6:37-8

Employees, rights, present, 6:28-9

Employer, identifying authority, 1:41-2, 62-3; 2:58-9; 3:11; 5:17-8

Employer/employee relations, 2:62-3

Grievance/appeal procedures, scope, limitations, 2:77-8; 3:9-10;

4:12-3, 17, 21-4, 48; 6:25-6, 30

Employees, representation, Public Service Alliance, 3:10

See also House of Commons—Members' employees—Staffing

Harassment, examples, 6:30

Job descriptions/classification, 2:78

See also House of Commons—Cafeteria employees—Members' employees, Office organization

Language requirements, 2:74-6, 82-3

See also House of Commons—Maintenance employees—Security services

Maintenance employees, language requirements, 2:75-6

Members' employees, 4:46; 5:16-7; 8:55-6, 59-61

Canada Labour Code, jurisdiction, including, 7:15, 18

Health and safety provisions, 1:49-50

Unjust dismissal, 6:7-8

Certification, caucus basis, 2:8, 35; 4:45, 53, 62; 5:22-3, 26-7;

8:27-9, 31-3, 36, 56; 10:42

Confidential information, access, 1:29-30

Grievance/appeal procedures, 4:45; 7:30, 47-8; 8:57-8, 61-4, 66-9; 10:33-4

Legislation, Bill C-45

Excluding, 1:16, 22, 29; 2:81; 3:12; 4:39, 41, 53-4; 5:7, 11-2, 26;

7:14-5, 29, 47-8; 8:58-9, 64-5; 10:34, 42

Contract employees, 7:38-46

Obligation to join union, 2:35

Special considerations, 3:12; 4:44-5

Office organization, job descriptions/classification, differences between Members, 1:30-1

Striking, effects on Members, 1:38-9

Working conditions, wages, hours of work, etc., 1:41; 4:45-7; 5:30-3

Members of Parliament

Duties, functions, 1:38

See also House of Commons—New Democratic Party

Messengers, reclassification, salary losses, 1982, 1:22-3

Ministerial staff, Public Service Alliance membership, Bill C-45 effects, 5:13; 8:56-7

New Democratic Party caucus/Parliamentary Association of

Support Staff, collective agreement, experience, 1:16, 22, 29, 31; 3:12; 4:38-43, 46-53, 59; 8:59

Legislation, Bill C-45, effects, 2:35; 4:42, 57, 59

House of Commons—Cont.

New Democratic Party caucus/Parliamentary...—Cont.

Members, effects, 1:22

Overtime, compensation policy, payment vs time off, 2:80-1

Privy Council Office, unionization, 3:12

Public Service, agreements, opting in, 2:64-5

See also House of Commons—Staffing, Grievance/appeal procedures

Security services, 2:43, 56-7

Adequacy, 2:42-3, 45

Bomb threats, handling methods, 2:57-8

Discipline procedures, 2:49

Language requirements, testing, 2:47-8, 55, 58, 74

Operating, Human Resources Directorate, role, 2:47

Retirement offers, early, "golden handshake", policy, 2:59-60, 75-6

Staffing, procedures, 2:48, 60, 73-4, 84

Speaker

Role, authority as employer, 1:42, 63

See also House of Commons—Staffing, Grievance/appeal procedures

Staffing

Competitions, statistics, 2:81-2; 3:13-4

Hiring without, 6:27-8, 34-5

Grievance/appeal procedures, 2:66, 82; 3:13; 6:34-5

Complaints received, statistics, 2:71-3, 82; 6:29-31

Public Service agreements, comparing, 2:82

Speaker, role, 2:66-7

Third-party adjudication, proposing, 2:65, 67-8

Seniority vs merit principle, 2:84

Workforce adjustment procedures, 2:81

See also House of Commons—Security services

Structure, operation, changes, 1:62

See also Committee; Parliament—Staffing, Hiring preference system; Witnesses

House of Commons Security Services Employees Association

Background, membership, 2:39, 44-6

Certification, legal challenge, November 1985, 2:45-6

House of Commons administration, relationship, status, recognizing, 2:39-40, 43, 45-6, 55-7, 64, 67

Public Service Alliance, representing, 2:54-5

Strikes, likelihood, voting procedure, 2:41, 44, 46, 52

See also Witnesses

Human Resources Directorate *see* House of Commons—Security services, Operating

In camera meetings *see* Procedure

Jelly, Mr. Steve (Public Service Alliance of Canada)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 2:3, 20-1, 35

Job descriptions/classification *see* Canadian Union of Public

Employees—Collective bargaining; House of Commons; Library of Parliament; Parliament; Public Service; Senate

Job security *see* Canadian Union of Public Employees—Collective bargaining; Parliament—Collective bargaining; Public Service

Johnson, Mr. Peter (Justice Department)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 8:3, 29-30, 37, 42, 46-7, 49, 52, 83-5; 9:3, 11, 30-1, 41; 10:6, 20, 44

Justice Department *see* Witnesses

Keeper, Mr. Cyril (NDP—Winnipeg North Centre)

Mulroney, references, 1:45

Keeper, Mr. Cyril—Cont.

Parliament, 1:34-6, 45, 47
 Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 1:34-7, 40, 44-7

Labour Department *see* Witnesses**Labour force**, unionization, statistics, 2:20-1**Language requirements** *see* House of Commons;
 Parliament—Collective bargaining**Levine, Mr. Gilbert** (Canadian Union of Public Employees)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 1:5, 20-8, 31-3, 35-44, 46
 References, 1:37

Lewis, Mr. Doug (PC—Simcoe North; Parliamentary Secretary to
 President of the Privy Council)
 Committee, 10:46

House of Commons, 2:52, 71-3; 4:21-4; 5:16-8; 7:38-9; 8:60-2;
 10:12-3

House of Commons Security Services Employees Association, 2:52
 Labour force, 2:20-1

Library of Parliament, 10:18-9

Parliament, 1:31-3, 56-7; 2:17-21, 31, 50-1, 53-4, 70-2; 4:21-5, 66;
 5:15, 17-8; 8:13, 50-1, 81, 89, 91-3, 95-6; 9:21, 23, 35-6, 38-9,
 44; 10:16-8, 21, 25-7, 30-2

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 1:19-20, 31-4, 46, 56-7; 2:17-21, 29, 31-2, 38, 50-4, 70-3; 4:21-5,
 66; 5:5, 12, 15-8; 7:32-5, 38-9, 43; 8:12-3, 15-8, 22, 24, 26, 33,
 48-51, 60-2, 67-8, 73, 77-82, 84-5, 89-93, 95-7, 100, 103, 105-6;
 9:14, 18, 21, 23, 27-8, 30, 33-6, 38-9, 41-2, 44-5; 10:12-4, 16-9,
 21, 23, 25-33, 35-7, 39-42, 44-6

Procedure

Bills, 7:34; 8:77-8

Briefs, 5:15

In camera meetings, 1:20

Meetings, 1:17

Ministers, 1:10, 13

Organization meeting, 1:7, 9-11, 13, 16-7

Printing, M., 1:7

Questioning of witnesses, 5:12, 15

Quorum, M. (Cassidy), 1:7

Witnesses, 1:9-10, 16-7

Public Service Staff Relations Act, 2:19

Senate, 10:18-9

Library of Parliament

Grievance/appeal procedures, 6:32

Complaints received, 6:31

Third party adjudication, proposing, 6:32-3

Job descriptions/classification, 6:33-4; 10:18-9

Maternity leave/benefits, 3:14-5; 6:34

Staffing, competitions, 6:31-3

Suggestion award program, 6:36

See also Committee—Witnesses; Parliament—Staffing, Hiring
 preference system; Witnesses

Litigation *see* Parliament—Rights**Maily, Mrs. Claudy** (PC—Gatineau)

Canada Labour Code, 2:22

Committee, 10:47

Grievance/appeal procedures, 2:30

House of Commons, 2:55, 73-4; 7:43-4; 8:59-60, 62-3

House of Commons Security Services Employees Association,
 2:54-5

Parliament, 2:56; 8:53, 96; 9:16-7, 19-21, 23, 25-6, 29-30; 10:32

Maily, Mrs. Claudy—Cont.

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 2:21-3, 30-1, 37, 54-6, 73-5, 82; 7:37, 43-5; 8:16, 41-2, 47-50,
 53-4, 59-60, 62-3, 66-7, 69-70, 82-5, 96, 98; 9:16-7, 19-21, 23,
 25-6, 29-30, 45-7; 10:13-6, 21, 30, 32-3, 37, 45, 47

Procedure

Bills, 7:37

Meetings, 8:98

Public Service Staff Relations Act 2:22-3

Maintenance employees *see* House of Commons**Manitoba** *see* Parliament—Collective bargaining, Other
 parliamentary jurisdictions**Maternity leave** *see* Library of Parliament; Public Service**McCormick, Mr. John** (Public Service Staff Relations Board)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 1:5, 54, 71; 6:3, 5, 13-7, 20-2; 7:3, 16-7, 22-3, 29-30, 42; 8:3,
 18-32, 34-5, 37-8, 40-1, 43-4, 46, 52-3, 63, 75, 87, 90-1, 93-4,
 104, 107; 9:3, 11-2, 20, 24, 26, 31-2, 36-7, 41; 10:6, 20-1, 26-7,
 31-2, 37-8, 44

McDonald, Mr. Donald (Canadian Labour Congress)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 5:3, 14-6, 20-1

Members' employees *see* House of Commons**Members of Parliament** *see* House of Commons; Parliament—Strikes,
 Picket lines; Parliamentary Employment and Staff Relations
 Act—References**Membership cards** *see* Parliament—Certification, Legislation**Messengers** *see* House of Commons**Ministerial staff** *see* House of Commons**Morale** *see* Parliament

Mulroney, Rt. Hon. Brian, references, labour negotiations, experience,
 1:45-6

NABET *see* National Association of Broadcast Employees and
 Technicians**National Association of Broadcast Employees and Technicians**

Background, membership, 4:11, 14, 20-1, 33

Committee hearings, request to assist, 1:19

See also Witnesses

National Joint Council *see* Parliament—Rights, Public Service**National Research Council**, Public Service agreements, opting in, 2:64**National Union of Provincial Government Employees**

Background, 5:25

See also Appendices; Witnesses

New Democratic Party caucus

Ontario Public Service Employees Union, Local 593, background,
 collective agreement, experience, 4:54-65, 67-9

See also House of Commons; Witnesses

Newfoundland and Labrador, provincial government employees, illegal
 strike, 1986, 1:36; 5:25

Ontario, hospital workers, compulsory arbitration system, effects, 1:36

Ontario Public Service Employees Union *see* New Democratic Party
 caucus

Ontario Workers Compensation Board, collective bargaining rights, scope, changes, 1:29

Orders of Reference, 1:3

Organization meeting *see* Procedure

Organizations appearing *see* Witnesses

Overtime *see* House of Commons

Parliament, employees

Canada Labour Code

Federal Court of Appeal decision, Apr. 23/86, 1:50, 55, 67;

2:11-2, 21, 53-4; 3:8

Appellant, identifying, 2:70

Public Service Alliance, appealing to Supreme Court, 2:6, 13, 18, 26; 6:23; 8:13, 15; 9:43-4

Legislation, Bill C-45, stalling pending decision, 2:31, 42, 53-4

Jurisdiction, including, 2:6-7, 22, 31, 53-4; 4:5-6, 26-7; 6:6-10

Part V, alternative to Bill C-45, 2:42-3; 4:13

See also Parliament—Collective bargaining, Health and safety

Canadian Union of Public Employees, representing, 1:41

Certification, 1:22, 49, 69; 2:38; 8:30-1

Background, causes, 1:35-8; 2:30; 3:6-7; 4:7, 11

Costs, 4:21

Individual obligation to join union, 2:37-8

Legislation, Bill C-45, effects on membership cards already

signed, 1:69-70, 72-3; 2:9, 13, 19, 28-9, 46; 4:6, 9-11, 13, 16, 18-9, 21, 33; 5:17; 6:13-7, 21-3; 7:7-8, 12-4; 8:80-2, 86-97; 10:41

Revoking, 8:35-6

Collective bargaining, issues, scope, 1:28, 35, 43, 53, 58-9, 62, 67;

2:40-1; 4:5, 12, 33-5, 57; 5:6-9, 21, 29; 8:37-8, 103-4

Agreements, Parliament's authority taking supremacy, 10:20-1

Binding arbitration, third-party, scope, 2:60; 4:6-7; 9:10-3

Discipline, procedures, fines, 2:49; 9:41

Grievance/appeal procedures, 1:21, 43; 2:51; 4:17, 36-7; 5:7,

19-20, 27; 7:7, 19-23, 29-30; 8:19-21, 34-5, 41, 43-4; 9:18-27; 10:24-32

Group/union/policy grievances, 1:24-5; 4:24-5, 31-2, 37; 5:10-1; 7:24-5; 8:43-4

Scope, limitations, 1:23-4, 35, 60, 62; 2:41, 49; 4:7, 22, 26, 31; 5:9; 7:7, 9-10, 16, 28; 10:35-6

Third-party adjudication, 1:21, 24; 2:79; 3:7; 4:12-3, 22-4, 32;

5:9-10, 14-5, 17-8; 6:25-6; 7:7, 16-9; 8:18-9, 39, 106-7; 9:29-32, 34-9; 10:36-8

Health and safety, environmental concerns, Canada Labour Code provisions, 1:41-2, 49-50, 56, 58, 65-7, 70-4

Job descriptions/classification, 1:22, 28, 41, 53-4, 66-7; 2:41, 48-9, 59, 63; 3:7, 10-1; 4:6, 18, 28; 5:8; 7:28-9; 8:72; 9:32; 10:16-8, 35-6

Job security, 1:66

Language requirements, 2:58

Other parliamentary jurisdictions, precedents, comparing, 1:15, 45

Australia, 1:26, 34-5

Manitoba provincial legislature, 1:27-8

United Kingdom, 1:26, 34, 52

Right to strike, denying, 1:60; 2:41, 47, 76, 80; 4:6, 12, 15, 65-6;

5:6-7, 20-1, 27, 31-2; 7:31; 8:39, 45; 9:14-6; 10:19, 22, 39-40

Charter of Rights and Freedoms, international conventions, guarantees, 2:51-3, 56; 4:55; 5:7

Compensating, other bargaining concessions, 1:59

Effects on bargaining process, 1:25, 33-4; 2:41, 72; 4:32

Staffing, 2:41, 47-8, 60; 3:7; 4:5-7, 20, 29; 5:8-9

Seniority vs merit, 1:63-5; 3:11; 4:7, 9, 15-6, 19; 5:19; 7:18

Parliament, employees—*Cont.*

Collective bargaining, issues, scope—*Cont.*

Workplace, organization, technological changes, effects, 1:22-3, 29, 53-4, 74; 4:18, 29; 5:14-5, 23-4; 7:17, 30; 8:72-4, 78-9

Consultation, access, Bill C-45, effects, 2:64-5

Definition, 2:6, 8

Contract employees, including, 8:50-4

Democratic rights, 1:21

Employer/employee relations, informal vs formal, advantages/disadvantages, 2:48

Harassment, examples, 1:21; 5:6

Job descriptions/classification

Discrepancies, 3:10, 14

See also Parliament—Collective bargaining

Morale, attitudes, present state, 2:11, 25, 28, 77; 3:8

Public Service Alliance of Canada

Representing, 2:28, 54-5; 3:6

See also Parliament—Canada Labour Code, Federal Court of Appeal

Rights

Litigation, court challenges, 1:45

Present, 1:38, 40, 44-5, 47, 59-60; 2:41, 40-1, 71

Public Service agreements, comparing, Bill C-45 proposals, 2:9-10, 12, 15-6, 24, 26-7, 29, 36-7; 4:5-7, 14-5; 5:8, 10;

6:19-20; 7:26-7, 49-50; 10:28

National Joint Council agreements, provisions, 2:10, 12, 15, 24, 27; 7:26-8

Public Service Employment Act provisions, 1:66, 75-6; 2:12, 15, 24

Public Service Staff Relations Act provisions, 1:9, 42-3, 53-4, 58, 60, 64, 67-8, 74-5; 2:7, 10, 12, 27; 3:8-9

Staffing

Complaints, irregularities, 1:21, 23, 41, 46-7, 63-4; 2:57; 4:7; 5:6, 8, 18

Francis (former Speaker) remarks, 1:21; 4:57

Hiring preference system, House of Commons/Senate/Library of Parliament, 6:33

See also Parliament—Collective bargaining, Right to strike

Strikes

Effects, operation of Parliament, privilege, 1:26-7, 31-3, 56-7; 2:54; 3:8; 4:43-4, 57-8, 66; 5:7-9, 15

Essential services, identifying, maintaining, 1:27-8, 32-3; 2:80; 4:41-5; 5:32; 9:15; 10:22, 39

Security services, 2:44, 52-3

Illegal, 1:36; 8:45

Picket lines, Members, others, crossing, 1:57; 4:43-4

Parliament Hill Local 70390 (PSAC)

Membership, 3:6

See also Appendices; Witnesses

Parliamentary Association of Staff

Certification, application, refusal, 4:44, 60

See also House of Commons—New Democratic Party; Witnesses

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45)

President of the Privy Council

Consideration, 1:19-76; 2:5-85; 3:5-15; 4:5-69; 5:5-34; 6:5-39;

7:6-51; 8:12-107; 9:10-48; 10:12-48; as amended, 10:46, carried on division, 11; report to House with amtds., M. (Lewis), 10:46, agreed to, 11

Clause 1, 10:43-5, carried, 11

Clause 2, 8:17, stood by unanimous consent, 3; as amended, 8:56, carried by show of hands, 5

Amtd. (Lewis), 7:38-49, stood, 4; 8:50, withdrawn by unanimous consent, 4

Amtd. (Copps), 7:49-50, out of order, decision by Chairman, 4

Amtd. (Copps), 7:50-1, out of order, decision by Chairman, 4

Parliamentary Employment and Staff Relations Act...—Cont.

Clause 2—*Cont.*

- Amdt. (Copps), 8:12-6, negated on recorded division, 3
- Amdt. (Lewis), 8:50-5, agreed to by show of hands, 5
- Amdt. (Lewis), 8:55-6, agreed to by show of hands, 5
- Clause 3, 8:18, stood by unanimous consent, 3; 8:56, stood; 9:45-7, stood, 9; as amended, 10:43, carried, 10
- Amdt. (B. Turner), 10:41, agreed to, 10
- Amdt. (Copps), 10:41-2, negated by show of hands, 10
- Amdt. (Cassidy), 10:42, out of order, decision by Chairman, 10; 10:43, sustained by show of hands, 10
- Amdt. (Cassidy), 10:43, out of order, decision by Chairman, 10; 10:43, sustained by show of hands, 10
- Clause 4, 8:18, stood by unanimous consent, 3; 8:69, carried, 6-7
- Amdt. (Cassidy), 8:56-68, withdrawn by unanimous consent, 6
- Subclause (1), 8:69, carried, 6
- Subclause (2), carried by show of hands, 7
- Clause 5, 8:18, stood by unanimous consent, 3; 8:73, stood by unanimous consent, 7; 10:18-9, carried, 6
- Amdt. (Cassidy), 8:70-3, withdrawn by unanimous consent, 7
- Amdt. (Copps), 8:72-3, stood by unanimous consent, 7; 10:16-8, negated by show of hands, 6
- Clause 6, 8:18, carried, 3
- Clause 7, 8:18, carried, 3
- Clause 8, 8:18, carried, 3
- Clause 9, 8:18, carried, 3
- New clause 9, M. to add (Cassidy), 8:73-7, out of order, decision by Chairman, 8; 8:79, sustained by show of hands, 8
- Clause 10, 8:18, carried, 3
- Clause 11, 8:18-9, carried, 3
- Clause 12, 8:19-20, carried, 3
- Clause 13, 8:20-1, carried, 3
- Clause 14, 8:21-2, carried, 3
- Clause 15, 8:22-3, carried, 3
- Clause 16, 8:23, carried, 3
- Clause 17, 8:23-6, carried by show of hands, 3
- Clause 18, 8:26-7, carried, 3
- Clause 19, 8:27-30, carried, 3
- Clause 20, 8:30, carried, 3
- Clause 21, 8:30, carried, 3
- Clause 22, 8:30, carried, 3
- Clause 23, 8:33, stood by unanimous consent, 3; 8:103, carried by show of hands, 10
- Clause 24, 8:33, carried, 3
- Clause 25, 8:33, stood by unanimous consent, 3; 8:83-5, carried, 9
- Amdt. (Cassidy), 8:80-3, withdrawn by unanimous consent, 9
- Clause 26, 8:33, stood by unanimous consent, 3; as amended, 8:103, carried by show of hands, 10
- Amdt. (Turner), 8:86-97, agreed to by show of hands, 10
- Amdt. to amdt. (Cassidy), 8:90-2, negated by show of hands, 10
- Amdt. to amdt. (Copps), 8:95-7, negated by show of hands, 10
- Clause 27, 8:33, carried, 3
- Clause 28, 8:34, stood by unanimous consent, 3; 8:103, carried by show of hands, 10
- Clauses 29 to 32, 8:35, carried, 3
- Clauses 33 to 36, 8:36, carried, 3
- Clause 37, 8:36, stood by unanimous consent, 3; 8:103-4, carried, 10
- Clause 38, 8:36, carried, 4
- Clause 39, 8:36, stood by unanimous consent, 4; 8:104-5, stood by unanimous consent, 11; 10:19, carried by show of hands, 6
- Clauses 40 to 42, 8:36, carried, 4
- Clause 43, 8:37-8, stood by unanimous consent, 4; 8:105, stood; 10:19-21, carried by show of hands, 6
- Clauses 44 and 45, 8:38, carried, 4

Parliamentary Employment and Staff Relations Act...—Cont.

- Clause 46, 8:38, stood by unanimous consent, 4; 8:105, stood; 10:23, carried by show of hands, 6
- Amdt. (Cassidy), 10:21-3, withdrawn by unanimous consent, 7
- Clause 47, 8:38, stood by unanimous consent, 4; as amended, 8:106, carried, 11
- Amdt. (B. Turner), 8:105-6, agreed to, 11
- Clause 48, 8:39, carried on division, 4
- Clause 49, 8:39, carried, 4
- Clause 50, 8:39, carried on division, 4
- Clause 51, 8:39, carried, 4
- Clause 52, 8:39, stood by unanimous consent, 4; 10:23, carried, 7
- Clauses 53 and 54, 8:39-40, carried, 4
- Clause 55, 8:40, stood by unanimous consent, 4; 9:14, carried on division, 3
- Amdt. (Copps), 8:106-7, negated by show of hands, 11
- Amdt. (Cassidy), 9:10, negated by show of hands, 3
- Clause 56, 8:40, carried, 4
- Clause 57, 8:40, carried, 4
- Clause 58, 8:40, carried, 4
- Clause 59, 8:41, stood by unanimous consent, 4; 10:23, carried, 7
- Clause 60, 8:41-2, carried, 4
- Clause 61, 8:42, stood by unanimous consent, 4; 9:18, carried, 7
- Amdt. (Cassidy), 9:14-7, inadmissible, decision by Chairman, 6; 9:17-8, sustained by show of hands, 7
- Clause 62, 8:42, stood by unanimous consent, 4; as amended, 9:27, carried, 7
- Amdt. (Copps), 9:18-23, negated by show of hands, 7
- Amdt. (B. Turner), 9:24, agreed to, 7
- Amdt. (Copps), 9:24-7, negated by show of hands, 7
- Clause 63, 8:42, stood by unanimous consent, 4; as amended, 9:34, stood, 8; 10:24-33, as amended, 10:36, carried, 8
- Amdt. (Mallory), 9:29-33, agreed to, 8
- Amdt. to amdt. (Copps), 9:31-3, negated by show of hands, 8
- Amdt. (Cassidy), 10:33-5, out of order, decision by Chairman, 10:7-8; 10:35, sustained by show of hands, 8
- Amdt. (Daubney), 10:35-6, agreed to, 8
- Clause 64, 8:42, carried, 4
- Clause 65, 8:43, stood by unanimous consent, 4; 10:36, carried, 8
- Clause 66, 8:43, stood by unanimous consent, 4; as amended, 10:37, carried, 8
- Amdt. (Daubney), 10:36-7, agreed to, 8
- Clause 67, 8:43, stood by unanimous consent, 4; 10:37, carried, 8
- Clause 68, 8:43, stood by unanimous consent, 4; 10:37, carried, 9
- Clause 69, 8:43, stood by unanimous consent, 4; 9:39, stood, 8; as amended, 10:39, carried, 9
- Amdt. (Copps), 9:34-7, negated by show of hands, 8
- Amdt. (Lewis), 9:38-9, stood, 8; 10:38-9, agreed to by show of hands, 9
- Clause 70, 8:43-4, stood by unanimous consent, 4; 10:39, carried, 9
- Clauses 71 and 72, 8:44, carried, 4
- Clause 73, 8:44, stood by unanimous consent, 4; 10:40, carried by show of hands, 9
- Amdt. (Copps), 10:39-40, out of order, decision by Chairman, 9
- Clause 74, 8:44, stood by unanimous consent, 4; 9:40, carried, 8
- Clause 75, 8:44, stood by unanimous consent, 4; 9:40-1, carried, 8
- Clause 76, 8:45, stood by unanimous consent, 4; 10:40-1, carried, 9
- Clause 77, 8:45, carried, 4
- Clauses 78 to 80, 8:45-6, carried, 4
- Clauses 81 to 84, 8:46-8, carried, 4
- Clause 85, 8:48, stood by unanimous consent, 4; as amended, 9:42, carried
- Amdt. (B. Turner), 9:42, agreed to, 8
- Clause 86, 8:48, carried, 4
- Clause 87, 8:49, stood by unanimous consent, 4; 9:42, carried, 8
- Clause 88, 8:49, stood by unanimous consent, 4; 9:42-3, carried, 9
- Amdt. (Lewis), 9:42, agreed to, 8-9

Parliamentary Employment and Staff Relations Act...—Cont.

Clause 89, 8:49, stood by unanimous consent, 4; 9:45, carried
Amdt. (Cassidy), 9:43-4, out of order, decision by Chairman, 9;
9:44, sustained by show of hands, 9

Schedule, carried, 11

Title, as amended, 10:44, carried, 11

Amdt. (Cassidy), 10:44, agreed to, 11

References

Alternatives, 1:9

Amending, 1:9; 3:6

Minister's commitment, willingness, 1:51, 69; 7:6

Public Service Staff Relations Act, future amendments,
automatic application, 1:51, 55, 60-1, 66, 75; 7:18-9, 25-6,
38; 8:77

Amendments, technical, Minister tabling, 1:62; 4:16-7; 7:6

Background, previous legislation, 1:14, 31, 48-50, 54, 56, 58-9, 67;
2:28

Canada Labour Code, comparing, 1:9; 4:32

Definitions

"Adjudicator", 10:41

"Employer", 9:42; 10:44

Delays, 2:68-9

Drafting, input, 3:8, 11-2

Effects, anticipating, 1:35-6; 2:6, 22-3; 2:63-4; 4:32

Expediting, need, 1:50-1

Members of Parliament, employer/legislator role, potential
conflict of interest, 4:39, 41, 54; 5:25

Public Service Staff Relations Board, implementation, role,
8:21-6

Sexist language, eliminating, 8:46-50; 10:45-6

M. (Mailly), 8:69-70, agreed to, 7

Strengths/weaknesses, support/opposition, 1:38, 40, 46, 50; 2:5,
14, 18, 27, 29-32, 40-3, 56; 4:16, 27, 38-9, 41, 54, 57, 66; 5:21,
29

Supreme Court decisions, taking supremacy, 7:50-1; 9:43-4

Withdrawing, 2:51

Wording, French, English, comparing, changing, 8:41-2, 83-5;
9:45-7; 10:14-6

M. (Mailly), 10:15-6, agreed to, 6

See also Orders of Reference; Report to House

Parliamentary precincts, legislation, federal, jurisdiction, including,
1:55-6

Parr, Mr. Jeff (Canadian Union of Public Employees)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
1:29-31, 33-5, 41-3, 45

Parrot, Mr. Jean-Claude (Canadian Union of Postal Workers)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
4:3, 27-37

PASS *see* Parliamentary Association of Support Staff

Picket lines *see* Parliament—Strikes

Police *see* Right to strike

Privy Council Office *see* House of Commons

Procedure

Agenda and procedure subcommittee

Meetings, scheduling, 1:17

Membership, M. (Cassidy), 1:8, agreed to, 4

Report

First, M. to adopt (Copps), 3:5, agreed to, 3

Second, M. to adopt (Lewis), 5:5, agreed to, 3

Third, M. to adopt (Tupper), 6:5, agreed to, 4

Procedure—Cont.**Bills**

Amendments, admissibility

Beyond scope, 7:49-51; 8:77; 9:17-8, 44; 10:35, 42-3

Principle of bill, contravening, 8:69-71, 76-8

Clause by clause study, 7:32-6; 8:14, 17

New clause, introducing, 8:73

Briefs

Appending to minutes and evidence, 2:5

M., 4:27, agreed to, 3

M., 5:5, agreed to, 3

M., 5:29, agreed to, 4

Distribution in advance, 5:15

Chairman

Appointment by Speaker, 1:7

Leaving Chair, designating Acting Chairman, 6:26

Rulings, appealing, 8:65-8, 79; 9:17-8, 44; 10:35, 43

Thanking, 10:47-8

In camera meetings, 1:51; 5:4

Member requesting, 1:20; 2:60-1

Proceedings, leaks to media, breach of confidentiality, 6:24; 10:47

Witness requesting, 3:8

Meetings

Adjourning, 8:97-9, 101-2

Reconvening, 1:47-8

Break, 1:57

Scheduling, 1:11-2; 5:33-4; 7:51

Witnesses, allowing time to prepare submissions, 1:9

Ministers, appearance before Committee

Requesting, 1:10-1, 61

Scheduling, 1:10, 13

Observers

Attendance at meetings to assist, permitting, 1:19

Welcoming, 1:52

Organization meeting, 1:7-18

Printing of minutes and evidence, M. (Lewis), 1:7, agreed to, 4

Questioning of witnesses

Order, 5:12, 15

Time limit, 2:21

M. (Tupper), 1:8, agreed to, 4

Quorum, meeting and receiving/printing evidence without, M.

(Cassidy), 1:7-8, agreed to, 4

Staff

Library of Parliament

Objectiveness, questioning, 1:14-5

Services, requesting, 1:9

Thanking, 10:48

Votes in House, meeting adjourning, 3:11, 13-4

Witnesses

Scheduling, 1:9-10, 12-3, 15-8

Selection, 1:16-8

Speaker of the House of Commons, 1:12

Speaker of the Senate, 1:12

Proctor, Mr. Richard (National Union of Provincial Government
Employees)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
5:3, 25-30

Provincial government employees, 5:28-9, 32

See also Newfoundland and Labrador; Saskatchewan

Public Service

Collective bargaining, issues, scope, 1:54; 2:15, 23; 7:26

Cconciliation board, 2:14

Grievance/appeal procedures, adjudication, scope, limitations, 2:9,
12; 4:7; 7:22-3

Job descriptions/classification, 2:16

Public Service—Cont.

Job security, 2:14
 Maternity leave, 2:22-3
 Staffing, 2:12, 22-3, 32; 4:7
 Strikes, right to strike, 2:14
 Workplace organization, technological change, 1:29
See also House of Commons; National Research Council;
 Parliament—Rights

Public Service Alliance of Canada *see* House of

Commons—Grievance/appeal procedures, Employees
 —Ministerial staff; House of Commons Security Services
 Employees Association; Parliament; Witnesses

Public Service Commission, staffing, role, 1:43**Public Service Employment Act**, 1:43

See also Parliament—Rights, Public Service

Public Service Staff Relations Act, 1:40; 2:22, 27; 4:28

Amending, discussions, 1:40, 50-1, 55; 2:19, 27
 Canada Labour Code, comparing, 2:22; 4:34-6; 5:22
See also Parliament—Rights, Public Service; Parliamentary
 Employment and Staff Relations Act (Bill C-45)—References,
 Amending

Public Service Staff Relations Board *see* Parliamentary Employment
 and Staff Relations Act (Bill C-45)—References; Witnesses

Rachlis, Mr. Chuck (New Democratic Party Caucus, Ontario Public
 Service Employees Union, Local 593)
 Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 4:4, 54-69

Reclassification *see* House of Commons—Messengers**Report to House**, 10:3-5**Retirement** *see* House of Commons—Security services**Riedel, Mr. Edward A.** (House of Commons)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 2:3, 61-73, 77-81, 85; 6:3, 25-31, 35, 37-8

Right to strike, 1:46; 5:27

Police, denying, 2:80
See also Collective bargaining; Parliament—Collective bargaining;
 Public Service—Strikes

Rodriguez, Mr. John R. (NDP—Nickel Belt)

Parliament, 1:59-60, 69-71, 74
 Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 1:52, 58-61, 68-71, 74-6

Saskatchewan, provincial government employees, Charter of Rights
 and Freedoms override, 5:25**Security services** *see* House of Commons; Parliament—Strikes,
 Essential services**Senate**

Job descriptions/classification, 10:18-9
 Senators' employees
 Health and safety, Canada Labour Code provisions, including,
 1:49-50
 Legislation, Bill C-45, excluding, 1:29
See also Parliament—Staffing, Hiring preference system

Seniority *see* Canadian Union of Public Employees—Staffing; House
 of Commons—Staffing; Parliament—Collective bargaining,
 Staffing**Sexist language** *see* Parliamentary Employment and Staff Relations
 Act (Bill C-45)—References**Speaker of the House of Commons** *see* Francis; House of Commons;
 Procedure—Witnesses**Speaker of the Senate** *see* Procedure—Witnesses**Spicer, Mr. Erik J.** (Library of Parliament)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 6:3, 24, 31-3, 36-7

Staffing *see* Canadian Union of Public Employees; House of
 Commons; Library of Parliament; Parliament; Public Service;
 Public Service Commission**Stinson, Ms Jane** (Canadian Union of Public Employees)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 1:5, 27-9, 33-6, 38-9

Strikes, 2:7

See also Canadian Union of Public Employees; House of
 Commons—Members' employees; House of Commons Security
 Services Employees Association; Newfoundland and Labrador;
 Parliament; Public Service; Right to strike

Suggestion Award Program *see* Library of Parliament**Supreme Court** *see* Parliament—Canada Labour Code, Federal Court
 of Appeal; Parliamentary Employment and Staff Relations Act
 (Bill C-45)—References**Technological change** *see* Parliament—Collective bargaining,
 Workplace; Public Service—Workplace**Third-party adjudication** *see* House of Commons—Staffing,
 Grievance/appeal procedures; Library of
 Parliament—Grievance/appeal procedures; Parliament—Collective
 bargaining, Grievance/appeal procedures

Thompson, Mr. Jim (Parliamentary Association of Support Staff)
 Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 4:3, 38, 40-51, 53-4

Tremblay, Mr. Marcel (Labour Department)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 8:3, 55

Tupper, Mr. Bill (PC—Nepean—Carleton)

Canada Labour Code, 6:19
 Canadian Union of Public Employees, 1:43-4
 House of Commons, 1:38-9; 2:77-8; 4:49-52; 5:30-1; 6:25; 10:12
 Levine, references, 1:37
 National Association of Broadcast Employees and Technicians,
 4:20-1
 New Democratic Party caucus, 4:67-9
 Parliament, 1:38, 42, 64; 2:24-5, 32-4, 59, 79; 4:19, 21; 5:19-20;
 6:19-20, 25; 7:16; 9:30; 10:30-1
 Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45),
 1:37-40, 42-4, 64-6; 2:21, 23-5, 32-4, 59-60, 77-9; 3:15; 4:19-21,
 49-53, 67-9; 5:18-20, 24, 30-4; 6:5, 19-20, 24-6; 7:16-7, 22-3, 35,
 37-8, 47, 51; 9:30, 38; 10:12, 30-1

Procedure

Agenda and procedure subcommittee, M. (Cassidy), 1:8
 Bills, 7:37-8
 Meetings, 5:33-4; 7:51
 Organization meeting, 1:8, 12, 14, 17
 Questioning of witnesses, 2:21
 M., 1:8
 Witnesses, 1:12
 Public Service, 7:16-7, 22
 Public Service Staff Relations Act, 2:32

Tupper, Mr. Bill—Cont.

References, Canadian Union of Public Employees, involvement, 1:37

Turner, Mr. Barry (PC—Ottawa—Carleton)

Canadian Union of Public Employees, 1:41
Committee, 10:48

House of Commons, 1:42, 63; 2:56-7, 75-6; 4:47-9; 7:45-6; 8:29, 31-2, 63

House of Commons Security Services Employees Association, 2:57
Parliament, 1:40-1, 62-3; 2:28, 34, 38, 57, 76-7; 4:65-6; 5:20-1; 7:17; 8:21, 82, 86-8, 96-7; 9:13, 24, 26-7, 30, 36, 41; 10:21, 37-9

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 1:32, 34, 40-2, 61-4, 71-2; 2:27-9, 34-5, 37-8, 56-9, 75-7; 4:47-9, 65-6; 5:18, 20-2, 29; 7:17-9, 36, 45-6, 48; 8:12, 15-6, 19, 21-3, 25-6, 29, 31-2, 42, 51, 63, 67, 72, 77, 82, 86-9, 91-2, 96-8, 102, 104-6; 9:13, 16-7, 24, 26-7, 30, 34, 36-7, 41-2; 10:19-21, 30, 35, 37-41, 44-8

Procedure

Bills, 7:36

Meetings, 8:102

Ministers, 1:10, 61

Organization meeting, 1:10, 12, 16

Witnesses, 1:12, 16

Public Service Staff Relations Act, 1:40

Weir report, 1:34

Union grievances *see* Grievance/appeal procedures

United Kingdom *see* Parliament—Collective bargaining, Other parliamentary jurisdictions

Unjust dismissal *see* Canada Labour Code—Grievance/appeal procedures; House of Commons—Canada Labour Code—Members' employees

Waller, Mr. Steven (National Association of Broadcast Employees and Technicians)

Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45), 4:3, 5-11, 15-6, 19-21, 23-6

Weir report, 1983, 1:34, 48

Witnesses (organizations)

Canadian Labour Congress, 5:3, 5-23

Canadian Union of Postal Workers, 4:3, 27-37

Canadian Union of Public Employees, 1:5, 20-46

House of Commons, 2:3, 61-82, 84-5; 6:3, 25-31, 35-8

House of Commons Security Services Employees Association, 2:3, 39-61

Justice Department, 8:3, 29-30, 37, 42, 46-7, 49, 52, 83-5; 9:3, 11, 14, 30-1, 41, 45-7; 10:6, 14-6, 20, 44

Labour Department, 1:5-6, 65-6; 6:3, 5-13, 17-9; 7:3, 42-3; 8:3, 53-5, 63

Library of Parliament, 6:3, 24, 31-4, 36-7

National Association of Broadcast Employees and Technicians, 4:3, 5-26

National Union of Provincial Government Employees, 5:25-32

New Democratic Party Caucus, Ontario Public Service Employees Union, Local 593, 4:3-4, 54-69

Parliament Hill Local 70390 (PSAC), 3:3, 5-15

Parliamentary Association of Support Staff, 4:3, 38-54

Public Service Alliance of Canada, 2:3, 5-39

Public Service Staff Relations Board, 1:5, 54, 71; 6:3, 5, 13-7, 20-2; 7:3, 16-7, 22-3, 29-30, 42; 8:3, 18-32, 34-5, 37-8, 40-1, 43-4, 46, 52-3, 63, 75, 87, 90-1, 93-4, 104, 107; 9:3, 11-2, 20, 24, 26, 31-2, 36-7, 41; 10:6, 20-1, 26-7, 31-2, 37-8, 44

See also Committee and *individual witnesses by surname*

Workforce *see* Labour force

Workforce adjustment *see* House of Commons—Staffing

Working conditions *see* Canada Labour Code; House of Commons—Members' employees

Workplace *see* Parliament—Collective bargaining; Public Service



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

JUL 2 1987

